PEDRO LUIZ GUIDOLIN

**GRUPO ECONÔMICO: DIMENSÕES DA RESPONSABILIDADE E SUA
INTERPRETAÇÃO PERANTE OS TRIBUNAIS DO TRABALHO**

Dissertação de Mestrado em Direito

Orientador: Professor Titular Nelson Mannrich

FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

São Paulo

2015

PEDRO LUIZ GUIDOLIN

**GRUPO ECONÔMICO: DIMENSÕES DA RESPONSABILIDADE E SUA
INTERPRETAÇÃO PERANTE OS TRIBUNAIS DO TRABALHO**

Dissertação de Mestrado apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social sob orientação do Prof. Dr. Nelson Mannrich.

FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

São Paulo

2015

PEDRO LUIZ GUIDOLIN

**GRUPO ECONÔMICO: DIMENSÕES DA RESPONSABILIDADE E SUA
INTERPRETAÇÃO PERANTE OS TRIBUNAIS DO TRABALHO**

BANCA EXAMINADORA

Este trabalho é dedicado a memória do meu pai, Benedito, à minha mãe, Dirce, que nunca mediram esforços para que eu pudesse alcançar meus objetivos, aos meus irmãos, Luiz e Branca e principalmente, à minha filha Giulia, a força vital que me faz seguir em frente sem nunca desistir.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador Professor Doutor Nelson Mannrich, por toda a amizade, ajuda e a paciência demonstrada ao longo desse projeto e que sempre me motivou mesmo nos momentos mais complicados.

Ao meu pai, Benedito, por todo o esforço que fez durante sua vida, servindo como exemplo de homem e de profissional, me ensinando que para vencer na vida é preciso ter caráter e perseverança.

À minha mãe, Dirce, que enfrentou ao meu lado todas as dificuldades da minha vida e quem jamais desistiu de mim e dos meus projetos, que fez de tudo, o possível e o impossível, para que eu sempre continuasse à frente, mesmo quando os obstáculos pareciam maiores do que minhas forças.

À minha filha Giulia, minha inspiração e maior motivação, que sempre esteve ao meu lado, mesmo à distância, tendo permanecido forte todo o tempo, mesmo quando as dificuldades apresentadas pareciam maiores que suas forças.

Ao meu irmão Luiz e a minha cunhada Leila, que mesmo do outro lado do mundo, não mediram esforços para me ajudar a realizar meus sonhos, servindo de exemplo de dignidade e perseverança.

Ao meu irmão André Jacques Pasternak, pela lição de humildade, pelo exemplo de honestidade e profissionalismo, pela amizade incondicional e acima de tudo, por todo o apoio e ajuda que me deu ao longo dos últimos 13 anos.

RESUMO

O trabalho tem como tema central à análise da dimensão das responsabilidades nos grupos econômicos, bem como a sua interpretação perante os tribunais do trabalho. Busca-se compreender a extensão das obrigações impostas aos grupos e as pessoas que o compõem e acima de tudo, como os tribunais tem decidido as questões praticas acerca do tema. As questões que envolvem os “Grupos Econômicos” têm sido tratadas de diversas formas e sob vários aspectos em nosso ordenamento jurídico. Cada ramo de nosso direito pátrio aborda a questão de acordo com a sua realidade prática, porém, nos casos concretos, a solução dos conflitos muitas vezes prescindem de uma análise mais abrangente. Quando o tema vem à tona, quase sempre repercute em mais de uma esfera, porém, é comum ignorar a essência do instituto e a natureza da questão para buscar a solução apenas sob o ponto de vista do direito que se aborda. Exemplo prático dessa situação é buscar apenas no Direito do Trabalho a solução de um conflito envolvendo o tema “Grupo Econômico” e a dimensão de suas responsabilidades e das pessoas que o compõem, tudo isso apenas para buscar a satisfação do crédito do trabalhador, como se o Direito do Trabalho servisse apenas para o exercício do pleno de direito de apenas de um dos agentes do pacto social. Embora ainda persista a aplicação estanque do conceito previsto no artigo 2º, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, os tribunais trabalhistas, principalmente com o advento da Emenda Constitucional 45, vem adotando conceitos outrora utilizados somente em outros ramos do direito. A utilização do instituto da desconsideração da personalidade jurídica (*disregard of legal entity*) e a aplicação dos conceitos relativos à responsabilidade subjetiva, prevista no artigo 186 do Código Civil e responsabilidade objetiva, inserida no artigo 927, parágrafo único, também do Código Civil, tem servido de importante subsídio aos tribunais trabalhistas para a solução de conflitos ali instaurados. Por outro lado, esses mesmos mecanismos que ajudam na difícil tarefa de entrega de uma prestação jurisdicional e tutela do Estado mais efetivas, também servem, muitas vezes, para justificar a condenação indiscriminada de empresas e pessoas em outros casos. O que se vê, portanto, é que os tribunais trabalhista, prescindem da atualização da legislação trabalhista de modo a coibir que a utilização correta de determinados institutos justifique a equivocada aplicação dos mesmos.

Palavras Chave: Grupo Econômico – Responsabilidade – Desconsideração da Personalidade Jurídica

ABSTRACT

The work has the main topic of the analysis of the dimension of responsibilities on economic groups, as well as its interpretation pursuant Labor Courts. It seeks to understand the extension of obligations imposed to the groups and persons who composed them and above all, how the Courts has been decided those questions regard this topic. The topics involving “Economic Groups” have been treated by several ways and aspects by our law. Each fields of our parental right address the question using its practical truth, nevertheless on real cases the solution of conflicts oftentimes prescind from a more embracing analysis. When the topic comes up quite often imply more than one field, however it is usual to ignore the substance of the institute and the nature of the question to seek the solution only by the point of view of the right involved in. A practical example of this situation is to seek only in the Labor Right the solution of a conflict involving the topic of “Economic Group” and the dimension of their responsibilities and persons which are composed by, all of it to seek the satisfaction of the employee’s credit believing that Labor Right only serves to the exercise of the complete right of just one agent of social pact. Notwithstanding still persists the tight application of the concept established in the article 2°, § 2° of Consolidated Labor Laws, the Courts, mainly the Labor Courts after the Constitutional Amendment 45, have been adopting the concepts once applied in other fields of right. Application of the institute of the disregard of legal entity and also the concepts of subjective responsibility established by article 186 of the Civil Code and objective responsibility stated at article 927 also of the Civil Code has been used as an important subside for the Labor Courts in order to solve the conflicts presented there. In the other hand, its mechanisms which use to help on the hard task to delivery a more effective jurisdiction and State protection also contribute several time to justify the indiscriminate condemnation of companies and persons in other cases. What can be seen is the labor courts still prescind from the update of labor laws in order to avoid that the right use of certain institutes justify the wrong application of them.

Keywords: Economic Group – Responsibility – Disregard of Legal Entity

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
CAPÍTULO I: EMPREGADOR, EMPRESA E ESTABELECIMENTO	19
1.1. Empregador	19
1.1.1 Empregador por Equiparação	26
1.1.2. Despersonalização do empregador.....	29
1.1.3. Assunção de Riscos.....	35
1.2. Empresa.....	39
1.2.2 Conceito Jurídico	42
1.3. Estabelecimento	48
CAPÍTULO II: GRUPO ECONÔMICO	50
2.1. Terminologia	50
2.2. Concentração econômica.....	51
2.3. Conceito de grupo econômico.....	543
2.4. Grupos de coordenação e grupo de subordinação	59
2.5. Antecedentes legislativos – Lei nº435 de 17.5.1937	61
2.6. Empregador único	64
2.7. Súmula 129 do TST.....	66
CAPÍTULO III. DA RESPONSABILIDADE.....	68
3.1. Responsabilidade civil - considerações iniciais	68

3.1.1 Responsabilidade civil subjetiva e objetiva	70
3.1.2. Responsabilidade civil na esfera trabalhista.....	73
3.1.3. Responsabilidade civil do empregador por ato do empregado.....	75
3.1.4. Responsabilidade civil do empregado em face do empregador	77
3.1.5. Responsabilidade civil do empregador por dano ao empregado.....	78
3.2. Responsabilidade solidaria – considerações iniciais	80
3.2.1. Responsabilidade solidária ativa, passiva e mista	82
3.2.2 Responsabilidade solidária na esfera trabalhista	83
3.3. Responsabilidade subsidiária	85
3.3.1 Responsabilidade subsidiária na esfera trabalhista	86
3.4. Responsabilidade Patrimonial	88
3.4.1 Responsabilidade patrimonial primaria e secundária.....	90
3.4.2 Responsabilidade patrimonial na esfera trabalhista	91
3.5. Responsabilidade de sócios segundo o Código Civil.....	93
3.6. Responsabilidade dos sócios ou acionistas segundo a Lei das sociedades por ações	96
3.7. Responsabilidade de sócios e diretores no Direito do Trabalho	97

CAPÍTULO IV – DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA 98

4.1. Aspectos históricos.....	98
4.2. Terminologia, conceituação e aplicação	106
4.3. A desconsideração da personalidade jurídica na esfera trabalhista.....	109

CAPÍTULO 5: AS DECISÕES DOS TRIBUNIS ENVOLVENDO GRUPOS ECONÔMICOS E SUAS DISTORÇÕES 112

5.1. Súmulas e Orientação Jursiprudencial do Tribunal Superior	112
--	-----

5.2. A desconSIDeraçãO da personalidade jurídica nos grupos econômicos	121
5.3. Reconhecimento de grupo econômico com pessoas físicas	125
5.4. Identidade de sócios	128
CONCLUSÕES.....	134
BIBLIOGRAFIA PRELIMINAR	142

INTRODUÇÃO

As questões envolvendo grupos econômicas abordadas no presente estudo estão inseridas no âmbito da rediscussão sobre a necessidade de atualização e revigoração da nossa legislação, principalmente da legislação trabalhista.

Quando o tema traz à tona questões como a existência, funcionamento e responsabilização dos grupos econômicos faz-se necessário revisitarmos a matéria a procura de soluções mais técnicas e eficazes.

O estudo proposto pretende abordar também, as dificuldades enfrentadas pelos tribunais trabalhistas ao julgarem ações trabalhistas que tratam de temas como a identificação e responsabilização das empresas e pessoas físicas inseridas nos chamados grupos econômicos.

A escolha do tema da dissertação advém, substancialmente, da premissa de que as dificuldades no entendimento e tratamento das matérias envolvendo os grupos econômicos tem origem na falta de integração entre as legislações trabalhista, civil e comercial.

Cada um desses ramos do direito trata a matéria de forma diversa e independente, sem perceber contudo a necessidade de interligação entre elas para o melhor deslinde das controvérsias.

O tema sempre teve grande relevância sob o ponto de vista jurídico e econômico, comportando várias discussões doutrinárias ao longo do tempo. Porém, face as recentes alterações no cenário econômico brasileiro, a rediscussão do tema se mostra mais uma vez necessária.

Nas últimas décadas o Brasil experimentou uma nova realidade econômica, novas estruturas de negócios surgiram, houve abertura do mercado ao capital estrangeiro e a população passou a participar mais ativamente da economia. Como consequência dessa nova realidade, as estruturas societárias foram aprimoradas e os grupos empresariais se reorganizaram. Essas mudanças trouxeram avanços em diversos setores da sociedade brasileira, porém, a nossa legislação, principalmente a trabalhista, pouco avançou.

O resultado na demora em revitalizar a nossa legislação – inclusive a trabalhista - forçou os tribunais a “legislar” via jurisprudência. Esse aumento na função legislativa dos tribunais fez aumentar as rugas entre os poderes legislativo e judiciário. Hoje o Brasil, além da falta de credibilidade do Poder Judiciário vive uma crise institucional e um dos pilares da democracia – a separação dos poderes - está na berlinda.

Diametralmente contrária as evoluções das relações econômicas e de mercado, a legislação trabalhista ficou sucateada, tendo sofrido mudanças e atualizações apenas em poucos áreas. A prova mais recente dessa situação foi a aprovação da PEC das domésticas. Sua aprovação deixou de lado qualquer discussão jurídica para atender apenas aos interesses políticos e setoriais.

A Consolidação das Leis do Trabalho completou 70 anos em meio a uma agitada badalação política porém, continua sofrendo pelo mal da desatualização. Apesar de ter experimentado diversas alterações ao longo do tempo, ainda possui muitos artigos desatualizados ou até mesmo em desuso.

A empresa como sinônimo de empregador precisa ser revista. A figura do empregador precisa de uma definição melhor e mais abrangente. Da mesma forma, a responsabilização do empregador pelo cumprimento das obrigações oriundas dos contratos de trabalho prescinde de revisão.

Mesmo a despersonalização do empregador e a desconsideração da personalidade jurídica dos sócios não conseguem alcançar sozinhas e de forma eficiente, os fins a que se destinam. As estruturas das empresas cada vez mais complexas dificultam a tarefa do julgador de identificar corretamente os reais beneficiários do empreendimento mercantil. Esse é, por exemplo, o caso dos grandes grupos econômicos.

Não se pode esquecer, entretanto, que o Direito do Trabalho não perdeu seu objeto - regulamentar as relações entre o empregador e o trabalhador – ao contrário, teve seu objeto de estudo elástico com a ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional 45.

Toda essa evolução nas relações de trabalho, apesar de não ter sido devidamente regulada, é praticada em nosso cotidiano e os magistrados trabalhistas não mais alcançam todas as discrepâncias causadas pelo arcadismo regulatório.

Destarte, vale lembrar ainda, que a teoria da hipossuficiência do empregado, criada no passado e por tantas décadas sustentada com o objetivo de equilibrar a disputa entre as partes sociais é vista, atualmente, com algumas ressalvas. Quando o hipossuficiente é pessoa instruída, com grande capacidade intelectual e alto conhecimento técnico, a teoria da hipossuficiência não se aplica.

Da mesma forma, a empresa, atriz principal do pacto social e fomentadora de uma sociedade mais justa e igualitária há muito prescinde de proteção estatal, fato esse que se mostra notório ao se analisar os diversos artigos da Constituição Federal que visam proteger essa instituição.

A empresa, outrora “vilã”, deu lugar a empresa com consciência social e que tem um papel fundamental no desenvolvimento do país. Embora exista uma distância faraônica entre a utopia prevista na Constituição Federal e a nossa realidade, principalmente a realidade de mercado, a empresa prescinde de uma maior proteção, inclusive na esfera trabalhista.

O antigo empresário não é mais o empreendedor de apenas um negócio, hoje, ele investe em várias negócios ao mesmo tempo e agora traveste-se da figura de “investidor”. O novo empresário investe na padaria e ao mesmo tempo compra participação acionária de uma usina hidroelétrica.

Também o empregado tradicional de outrora, não é mais o empregado de apenas uma empresa, o seu serviço é muitas vezes aproveitado por toda uma gama de empresas. Isso torna a missão do julgador de determinar o real empregador cada vez mais difícil.

Diante de todo esse cenário, colocam-se os seguintes questionamentos: Como pode a legislação trabalhista e até mesmo a jurisprudência especializada conter os abusos? Como identificar com precisão quem se beneficiou do trabalho deste ou daquele empregado? Como responsabilizar apenas quem deve ser responsabilizado? Como garantir o crédito do hipossuficiente sem ferir de morte a estrutura que mantém a economia girando? Como definir com precisão quais empresas pertencem a este ou aquele grupo econômico?

O presente estudo pretende enfrentar todas essas questões, dentre outras questões, focando principalmente na busca de um meio termo entre a responsabilização indiscriminada do empregador e a satisfação integral dos créditos dos trabalhadores.

O objetivo principal do estudo é trazer à tona a discussão da real necessidade de revisão e revitalização da legislação trabalhista, principalmente das definições estanques e engessadas, como as relativas aos empregados e empregadores. Ao mesmo tempo, o estudo busca analisar de forma técnica, como a jurisprudência, dentro de seus limites constitucionais, consegue amenizar as distorções causadas pela descaso com a legislação trabalhista.

É importante salientar, que não se pretende dar ao tema um enfoque econômico e nem tampouco esgotar o assunto do ponto de vista jurídico. A intenção não é repisar conceitos e entendimentos já consolidados ou abordar questões ainda não sedimentadas em nosso ordenamento, a intenção é trazer a nossa contribuição para que as discussões acadêmicas evoluam no sentido de buscar um maior equilíbrio de forças entre o mundo jurídico e o mundo real.

Para tratar do tema de uma forma mais objetiva, separou-se o estudo em capítulos que contém os assuntos que entende-se precisam ser analisados, assim, no primeiro capítulo serão abordados os conceitos de empregador, empresa e estabelecimento. Procurar-se-á abordar nesse tópico, a tecnicidade da utilização da palavra “empresa”, como sinônimo imediato de “empregador”, bem como sua funcionalidade no âmbito do Direito do Trabalho, enfrentando como consequência, o conceito de empresa nos demais ramos do Direito, principalmente o Direito Comercial.

Dentro dos limites do escopo do tema, mas visando uma melhor compreensão dos assuntos tratados, optamos, além de promover a interseção com os demais ramos do Direito, o apoio na doutrina e legislação estrangeiras.

Nesse contexto, optou-se pelo estudo da doutrina e legislação da França e Itália, por serem de grande influência na construção da nossa legislação trabalhista. A Argentina foi eleita pela proximidade geográfica e por manter laços históricos e comerciais com o Brasil. A Espanha, por ser reconhecidamente pioneira na inovação da legislação trabalhista na Comunidade Europeia, tendo recentemente modificado sua legislação trabalhista.

No segundo capítulo será analisada a precisão terminológica da expressão “empresa” contida no art. 2º, §2º da CLT e se há a necessidade de se ampliar ou de se alterar o referido conceito. Parece pertinente, ainda, indagar se o art. 2º, §2º da CLT dispõe sobre “grupos

econômicos” ou se na realidade o objeto principal do referido artigo é a “responsabilização solidária” das empresas que compõem um determinado grupo econômico.

Analisar-se ainda, os efeitos do cancelamento da Súmula 205 do Tribunal Superior do Trabalho que teve como consequência imediata a reavaliação doutrinária e jurisprudencial da extensão da responsabilidade das empresas que compõem o “grupo econômico”.

Na sequência, no terceiro capítulo, abordar-se-á questões envolvendo a responsabilidade civil e patrimonial das empresas, dos grupos econômicos e dos sócios e administradores nos diversos ramos do direito e principalmente sob o ponto de vista trabalhista.

O objetivo do capítulo é conhecer com maior propriedade os parâmetros estabelecidos pela legislação pátria no que diz respeito ao cumprimento de obrigações, bem como a extensão das responsabilidades das empresas e pessoas físicas quando a discussão gira em torno da satisfação do crédito trabalhista.

Outra questão que merece atenção é a necessidade ou não de responsabilização diretamente das pessoas físicas que detêm participação societária nas empresas que compõem o grupo econômico, independentemente dessas pessoas terem ou não participado do polo passivo da demanda trabalhista.

Mais adiante, no capítulo quarto, buscar-se-á entender como o instituto da desconconsideração da personalidade jurídica vem sendo utilizado como ferramenta jurídica para diminuir as brechas da lei. Ao mesmo tempo analisar como pode o julgador garantir a satisfação do crédito trabalhista sem contudo cometer exageros na condenação de terceiros que não participaram da relação empregatícia original.

Por fim, no capítulo quinto será trazido o posicionamento dos tribunais trabalhistas acerca das discussões que envolvem a caracterização do grupo econômico, a dimensão da responsabilidade dos integrantes do polo passivo das demandas e a busca pela satisfação integral do crédito do trabalhador.

Na abordagem do tópico do capítulo quinto utilizar-se-á recentes decisões dos tribunais sobre a responsabilidade solidária das empresas pertencentes aos grupos econômicos e a evolução do entendimento jurisprudencial ao longo do tempo a partir de dados históricos.

Sob o aspecto prático, o estudo pretende abordar discussões travadas nos tribunais trabalhistas, quando ao enfrentarem um caso concreto depararam-se com a ausência de previsão legal ou com a lacuna na norma, principalmente após o cancelamento da Súmula nº 205 do Tribunal Superior do Trabalho – TST¹.

Da mesma forma, pretende-se analisar como os direitos trabalhista oriundos das relações de trabalho podem ser objeto de proteção pelo legislador pátrio sem que os tribunais trabalhistas precisem exagerar na dose do remédio, muitas vezes punindo de forma indiscriminada empregadores diversos, que apenas tem em comum o fato de participarem em empreendimentos.

Embora não seja a intenção principal do presente estudo, quando da análise das questões anteriormente propostas serão analisadas as participações do Estado e a sua responsabilidade trabalhista em empresas públicas e privadas que formam grandes conglomerados, principalmente diante do aumento da participação societária do Estado em empresas listadas em bolsa de valores.

O estudo que aqui se estabelece possibilitará a análise de diferentes aspectos envolvendo a matéria, bem como a análise mais detalhada do tratamento dado pela legislação e pela jurisprudência trabalhistas ao tema.

É importante esclarecer, que embora o tema atraia em determinados casos a discussão da questão da sucessão trabalhista, o foco do presente trabalho é outro, por esse motivo, apenas serão feitas referências ao assunto sucessão, quando a exemplificação de um caso prático assim o exigir.

Em relação à metodologia, optamos pela utilização do método dialético, analisando as posições doutrinárias e jurisprudenciais antagônicas sobre os tópicos abordados. Utilizou-se, também, o método comparativo para a verificação da possibilidade de aplicação das experiências estrangeiras ao direito brasileiro.

Por fim, utilizou-se do método bibliográfico regulamentado pelas normas da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas) para trabalhos acadêmicos, motivo pelo qual as

¹ Súmula nº 205 TST - Res. 11/1985, DJ 11.07.1985 - Cancelada - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003. Responsável Solidário - Relação Processual Trabalhista. “O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução.”

notas de rodapé contém não só referências bibliográficas, informações e opiniões não contidas no corpo do texto, mas outras que entende-se serem relevantes para o estudo proposto.

CAPÍTULO I: EMPREGADOR, EMPRESA E ESTABELECIMENTO

1.1. Empregador

A compreensão dos institutos do grupo econômico trabalhista e da responsabilidade solidária trabalhista previstos no artigo 2º, §2º da CLT esbarra, inicialmente, na conceituação de empregador e na utilização da expressão “empresa” como seu sinônimo.

Não é de hoje que a doutrina pátria e a até mesmo a estrangeira (assim como no Brasil, muitos países não possuem definição jurídica para empregador) travam uma batalha pela conceituação de empregador.

Apenas a Lei nº 5880/73, que estatui normas reguladoras do trabalho rural traz em seu artigo 3º uma ideia do que é “empregador”. O referido artigo estabelece que “considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.”

Mas afora a referida lei, em nosso ordenamento jurídico, além de não haver um conceito jurídico para empregador, ainda herdamos do legislador, a celeuma em relação à equiparação do empregador à empresa (artigo 2º da CLT).

Por essa razão, antes de adentrar-se especificamente ao tema central da presente dissertação faz-se necessário o estabelecimento de alguns parâmetros em relação a esses conceitos (empregador/empresa).

A princípio são sujeitos da relação de emprego: empregado e empregador. Diz-se a princípio pois o Estado embora não seja sujeito do contrato de trabalho, participa direta e indiretamente da relação empregatícia.

A participação do Estado nas relações de trabalho nasce a partir do momento em que este ente estabelece os parâmetros mínimos que deverão ser observados pelas partes quando da celebração do contrato de trabalho. O Estado participa ainda de forma indireta ao arrecadar os impostos incidentes nas relações trabalhistas.

Deixando-se de lado a participação direta ou indireta do Estado pode-se inferir em uma apertada síntese que, constitui o principal objeto da tutela do Direito do Trabalho a regulamentação das relações jurídicas estabelecidas entre empregados e empregadores.

Essa regulamentação, a par das dificuldades históricas, é encabeçada pela CLT, que mesmo com o peso da idade tem conseguido estabelecer parâmetros razoáveis do convívio entre os sujeitos tutelados.

Por outro lado, cabe aqui a crítica de que a conceituação de empregador como sinônimo de empresa não parece ser a mais adequada. O legislador pátrio, ao invés de conceituar a figura do empregador optou por o definir como sendo “a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços” (art. 2º da CLT).

Amauri Mascaro Nascimento² ao comentar o uso da palavra empresa como sinônimo de empregador lembra que “divergem, os doutrinadores, sobre o critério que a lei adotou ao dispor que empregador é a empresa, uma vez que nem todos na mesma reconhecem um sujeito de direito, por entenderem que é um conjunto de bens não equiparável a um sujeito de direito, o que se reflete na sua definição de empregador, que deveria ser outra, ou seja, empregador é a pessoa física ou jurídica.”

Nessa mesma linha de pensamento, Alice Monteiro de Barros³ recorda que o conceito de empregador como sendo a empresa, é em vários aspectos criticado por parte da doutrina. Por outro lado, lembra, também, que a outra parte da doutrina refuta essa crítica mencionando que “quando o legislador considera o empregador a empresa, não está subjetivando-a, mas esclarecendo que o empregado, ao contratar os serviços, não o faz com a pessoa física do empregador, por ser efêmera, accidental, mas com o organismo duradouro que é a empresa”.⁴

Na realidade, parte da doutrina entende que o conceito de empregador não precisaria sequer ser expresso, pois, “empregador define-se como a pessoa física, jurídica ou ente despersonificado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2006, 32ª ed., p. 137.

³ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2005.

⁴ DONATO, Messias Pereira. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1979 In: BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2005. P.345.

personalidade, onerosidade, não –eventualidade e sob sua subordinação.”⁵ Em outras palavras, empregador é a antítese do conceito de empregado, tal como definido pelo artigo 3º da própria norma consolidada.

Evaristo de Moraes Filho⁶ ao referir-se ao artigo 3º do seu Projeto de Código de Trabalho salienta que a definição de empregador sugerida por ele naquele projeto era de que “empregador é a pessoa natural ou jurídica que utiliza serviços de outrem em virtude de um contrato de trabalho”. Essa definição proposta por Evaristo de Moraes Filho em seu Projeto de Código de Trabalho de 1965, é muito mais simples e prática do que a definição atualmente utilizada pela nossa legislação trabalhista.

Aprimorando um pouco esse conceito, Alice Monteiro de Barros entende que “empregador é a pessoa física, jurídica ou ente que contrata, assalaria e dirige a prestação de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico”.⁷ Vê-se aqui, que nosso doutrinador pátrio buscou aprimorar o conceito incluindo um elemento novo ao conceito existente. Isso demonstra que a definição legal não deveria ter sido utilizada nos moldes atuais.

Seguindo essa mesma linha, a explicação fornecida por Sergio Pinto Martins⁸ complementa os autores anteriores ao acrescentar que a “equiparação do empregador à empresa tem por base a teoria institucionalista” ou seja, a equiparação é feita tendo como pano de fundo a ideia de que a empresa irá perdurar no tempo, independentemente da vontade de seu criador, o empresário.

Sergio Pinto Martins acrescenta mais adiante que “numa concepção mais objetiva, empregador é o ente destituído de personalidade jurídica” pois segundo ele, “não é requisito para ser empregador ter personalidade jurídica. Tanto é empregador a sociedade de fato, a sociedade irregular que ainda não tem seus atos constitutivos registrados na repartição competente, como a sociedade regularmente inscrita na Junta Comercial ou no Cartório de Registro de Títulos e Documentos.”

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 4ª ed., São Paulo: LTr, 2005, p 397.

⁶ MORAES FILHO, Evaristo de. FLORES DE MORAES, Antonio Carlos. *Introdução ao Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Ltr, 2000, 8ª ed., p.253.

⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. Cit., p. 345.

⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 14ª ed., São Paulo: Atlas, 2001.

O esclarecimento acima é mais límpido e segue a lógica inconfundível onde “é empregador aquele que tem empregado”⁹. Isso corrobora com a análise feita por parte da doutrina que entende empregador como sendo a antítese do conceito de empregado. A par disso, nenhuma outra complementação precisaria ser feita para explicar essa figura da relação trabalhista.

Para concluir, Sergio Pinto Martins complementa seu entendimento informando que “muitas vezes, a condição de empregador fica dissimulada, não se sabendo se realmente aquela pessoa é empregador”¹⁰. Vê-se, portanto, que o ponto central da questão, não é a equiparação de uma figura a outra (empregador com a empresa) e sim a busca pelo sujeito que contratou e se utiliza da força de trabalho disponibilizada pelo empregado e ao final é o beneficiário dos serviços contratados.

Essa conclusão lógica não é novidade em nosso sistema jurídico-econômico, basta lembrar que a associação de venda da força produtiva é muito bem esclarecida por Karl Marx¹¹ ao afirmar que “a relação oficial entre o capitalista e o assalariado é de caráter puramente mercantil. Se o primeiro desempenha o papel de senhor e este de servidor, é graças a um contrato pelo qual este não somente se põe a serviço daquele, e portanto, sob sua dependência, mas por cujo contrato ele renunciou, sob qualquer título, a propriedade sobre seu próprio produto.”

Na Espanha, o Real Decreto 1/1995 de 24 de março (Estatuto do Trabalhador) estabelece em seu artigo 1.1 que “A presente Lei será aplicada aos trabalhadores que voluntariamente prestem seus serviços pagos como empregado dentro do domínio da organização e direção de outra pessoa física ou jurídica, denominada de empregador ou empresário.”¹²

⁹ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. Op. cit. p. 166.

¹⁰ Sergio Pinto Martins, esclarece que “Nessas ocasiões, há a necessidade de desmarcará-la para descobrir se é empregador. Para tanto, utiliza-se da teoria da desconsideração da pessoa jurídica (disregard of legal entity) ou é preciso levantar o véu que encobre a coporação (to lift the corporate veil) para se verificar a existência da condição de empregador”.

¹¹ MARX, Karl. A origem do Capital. A Acumulação Primitiva. Tradução de Walter S. Maia. 6ª ed. São Paulo: Global, 1989.

¹² No Original: 1. *La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.*

O referido decreto acrescenta em seu artigo 1.2 que “Para os efeitos dessa Lei, serão empresários todas as pessoas, física ou jurídicas, ou comunidades de bens que recebam a prestação de serviços das pessoas referidas no artigo anterior, assim como as pessoas contratadas para serem cedidas a empresas usuárias por empresas de trabalho temporário legalmente constituídas”.¹³ Percebe-se pela leitura do texto acima, que a legislação espanhola teve o cuidado de definir, claramente, os sujeitos da relação de trabalho, evitando qualquer interpretação divergente.

Na Itália, embora existam outras formas de relação de trabalho regulamentadas o conceito de empregador segue uma lógica simples. Para o ordenamento jurídico italiano, um empregador ou *datore di lavoro* (*tomador de serviços*), é qualquer pessoa, física ou jurídica que seja sujeito passivo em um contrato de trabalho (*rapporto di lavoro*).

É importante ressaltar a diferenciação feita no ordenamento jurídico italiano entre “empresário” e “tomador de serviço”, pois, não existe conceito jurídico de *datore di lavoro*, porém, o artigo 2.082 da Código Civil Italiano¹⁴, define como empresário (“*imprenditori*”) “quem exercita profissionalmente uma atividade organizada com o intuito de produção ou de troca de bens ou de serviços”. Ora, tomador de serviço não é necessariamente empresário, portanto conclui-se que qualquer pessoa, independentemente da atividade exercida, se e quando usufruir do trabalho de outrem será considerado para todos os fins como um “empregador”.

Na Argentina, o artigo 26 da Lei nº 20.744 de 13 de maio de 1976¹⁵, chamada de Lei do Contrato de Trabalho, estabelece que “se considera empregador a pessoa física ou o conjunto delas, ou jurídica, que tenha ou não personalidade jurídica própria, que solicite os serviços de um trabalhador.” Trata-se, também de um conceito bem simples de empregador. Aqui apenas cabe uma ressalva, pois a artigo fala em solicitar os serviços de um “trabalhador”,

¹³ No Original: 2. A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituídas.

¹⁴ No Original. *Reggio Decreto 16 marzo 1942. n.º 262. Art. 2082 Imprenditore É imprenditore chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi.* Texto extraído do site www.altalex.com/index.php?idnot=36498

¹⁵ No Original. “*Ley n.º 20.744. Art. 26 — Empleador. Se considera "empleador" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.*” Extraído do site infoeg.mecon.gov.ar/infoeginternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm

porém, solicitar o trabalho de qualquer um, adjetivado ou não como “trabalhador”, já demonstra que de uma lado ter-se-á um “empregador” (ao menos dos serviços ora contratados) e de outro lado, um trabalhador.

Na França, não há uma definição legal de empregador. O Código do Trabalho Francês não traz qualquer conceito legal de empregador e tampouco há uma definição legal do que é um contrato de trabalho. No ordenamento jurídico francês vigora o consenso de que o empregador pode ser tanto uma pessoa física, quanto uma pessoa jurídica, que contrata uma outra pessoa física mediante o pagamento de salário¹⁶.

Embora o conceito de empregador nos países mencionados comporte algumas variações, em nenhum deles foi utilizada a “empresa” como sinônimo de empregador. Na realidade, o ponto comum na conceituação ou definição de empregado nos países mencionados, é a contratação de uma pessoa física, por uma outra pessoa física ou jurídica, que pela prestação de seus serviços recebe uma contraprestação. Não há portanto, uma confusão de conceitos, nem jurídicos, nem econômicos, apenas a definição dos sujeitos de uma relação jurídica, pura e simples, por meio da celebração de um contrato.

Sob esse aspecto é importante registrar as lições de Octavio Bueno Magano que aborda a questão de forma técnica indicando que “divergem, os doutrinadores, sobre o critério que a lei adotou ao dispor que empregador é a empresa, uma vez que nem todos na mesma reconhecem um sujeito de direito, por entenderem que é um conjunto de bens não equiparável a um sujeito de direito, o que se reflete na definição de empregador, que deveria ser outra, ou seja, empregador é a pessoa física ou jurídica.”¹⁷

Analisando-se a questão de maneira prática, a definição simples acima referida parece ser a mais apropriada. Empregador pode ser tanto pessoa física quanto jurídica, porém, não significa que a pessoa jurídica deva ser necessariamente empresa, afinal de contas existem outros tipos de empregadores que não são empresas, e o maior exemplo disso é a contratação

¹⁶ No original “*Le contrat de travail existe dès l’instant où une personne (le salarié) s’engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d’une autre personne (l’employeur). Le plus souvent, le contrat de travail doit être écrit. Son exécution entraîne un certain nombre d’obligations, tant pour le salarié que pour l’employeur.*” Informação extraída do site do Ministério do Trabalho, do Emprego, da Formação Profissional e do Dialogo Social Francês. Disponível em <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/les-principales-caracteristiques,976.html>

¹⁷ MAGANO, Octavio Bueno. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo, Ltr, 2006.

dos trabalhadores domésticos. Toda pessoa física que contrata um trabalhador no âmbito de sua residência é um empregador, porém, não é uma empresa.

Além disso quando Octavio Bueno Magano complementa sua explicação, fica evidente que empregador, empresa, estabelecimento e empresário, são conceitos que não se confundem sob o ponto de vista trabalhista, pois “empresa não se confunde com empresário e este (CC. Art. 966) é quem exerce profissionalmente a atividade econômica organizada, para a produção ou circulação de bens ou de serviços, mas não é (CC. Art. 966, parágrafo único) quem exerce a profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se no exercício da profissão constituir elemento de empresa.”¹⁸

Mesmo considerando-se que parte dos doutrinadores entenda o equívoco na definição de empregador como sendo a empresa trouxe outros benefícios à legislação trabalhista, não há como concordar que a definição insculpida no artigo 2º da CLT deva ser mantida. Ao contrário, se o objeto do artigo era conceituar empregador, deveria tê-lo feito de forma mais objetiva, e até mesmo simplista, como por exemplo foi feito em alguns países anteriormente mencionados (como a França). Naqueles, ao invés da criação de um conceito jurídico de empregador houve apenas indicação de que empregado é aquele que possui empregados.

O importante para a legislação trabalhista, para os magistrados e operadores do direito não é conceituar empregador, mas sim identificar de maneira precisa quem se utiliza da força de trabalho disponibilizada pelo empregado. Assim, o importante é definir quem é empregado (o que a legislação trabalhista fez com muita propriedade), bem como quais as obrigações devem ser assumidas pelo sujeito passivo da relação empregatícia.

¹⁸ MAGANO, Octavio Bueno. *Op Cit.* p. 137.

1.1.1 Empregador por Equiparação

Embora o assunto empregador tenha sido abordado no tópico anterior é preciso apontar outra falha ou ao menos outra imprecisão terminológica cometida pelo legislador ao tratar do tema e que tem sido objeto de discussão doutrinária desde quando a Consolidação das Leis do Trabalho foi sancionada pelo Presidente Getúlio Vargas.

O parágrafo 1º do artigo 2º da CLT, estabelece que “equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados”.

O legislador, talvez por questões políticas ou ideológicas preferiu ao invés de complementar a definição de empregador, acrescentar outras informações ao artigo 2º da CLT. Por outro lado, se o legislador tivesse conceituado logo de início a figura do empregador de forma clara e objetiva, sem querer usar a figura da empresa para equipará-lo, provavelmente não precisaria ter acrescentado as informações contidas no parágrafo 1º do artigo 2º da CLT.

Sobre essa questão Sergio Pinto Martins esclarece que “as entidades que não tem atividade econômica também assumem riscos, sendo consideradas empregadores”¹⁹. Ora, é exatamente o exemplo dado anteriormente em relação às pessoas físicas que contratam os serviços dos trabalhadores domésticos. Embora não sejam “empresas” contratam trabalhadores e portanto são empregadores na acepção da palavra.

Cabe porém uma ressalva quanto a indicação da presença do elemento “risco” citado pelo autor acima, pois embora o risco possa parecer um diferencial característico quando o assunto é empresa, não parece ser um diferencial para a conceituação de empregador quando este não exerce atividade econômica. No exemplo mencionado, não é possível identificar, pelo menos de antemão, a presença do elemento “risco” tal como existente em uma empresa. A contratação de empregados domésticos, *a priori* não comporta o “risco” e tampouco existe

¹⁹ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. Op. cit. p. 166

empreendimento comercial ou fatores de produção permitindo a utilização desse elemento como uma característica intrínseca a qualquer empregador.

O risco mencionado por vários doutrinadores está relacionado ao próprio negócio, porém, não é uma elemento que por si só defina o empregador. Parece óbvio que quando se aborda a questão do risco sob o ponto de vista comercial é mais visível a presença desse elemento, porém, além do exemplo da pessoa física que contrata trabalhador doméstico, temos outros “empregadores” que contratam trabalhadores sem que o elemento risco esteja presente na forma como parte da doutrina faz crer. Fundações e associações beneficentes são um bom exemplo, pois assim como ocorre com o empregador doméstico, as fundações e as associações beneficentes contratam trabalhadores, porém ser exercerem uma atividade onde o elemento “risco” esta presente, pelo menos não o risco comercial.

A primeira vista essa questão pode parecer apenas um preciosismo, porém, são os detalhes nesse ou naquele conceito que têm levado o julgador, muitas vezes, a uma interpretação equivocada. Parece justo afirmar, por outro lado, que embora a presença do elemento “risco” não seja um diferencial para a definição de empregador, ele está presente em qualquer relação humana, até mesmo quando não há propriamente um “negócio” a ser explorado. No caso do empregador doméstico por exemplo, esse risco está relacionado a execução de um trabalho mal feito pelo trabalhador, ou na inadimplência do empregador, ou até mesmo, na dilapidação do patrimônio do empregador pela quebra ou furto de bens que compõem a sua residência.

É importante mencionar ainda, que além dos exemplos já mencionados, outras entidades, inclusive, a União, Estados-membros, municípios, autarquias, fundações, massa falida, espólio a microempresa, estão incluídas no rol de empregadores. “A empresa pública, a sociedade de economia mista e outras entidades que explorem atividade econômica têm obrigações trabalhistas, sendo consideradas empregadoras (§1º do art. 173 da CF).”²⁰ São equiparados, ainda, aos empregadores, os condomínios residenciais de apartamentos.

Note-se que “não há um denominador comum para esta equiparação, pois se em alguns casos existe espírito de lucro e produção de serviços como atividade econômica terciária (profissionais liberais e associações recreativas), noutros, aparecem somente os serviços, sem

²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. Op. cit. p. 166

finalidade de lucro (instituições beneficentes, algumas recreativas), noutros ainda, nem lucro, nem serviços (condomínio onde morem somente os proprietários)”²¹.

Para Maurício Godinho Delgado “não existe, do ponto de vista rigorosamente técnico, empregador por equiparação. Na verdade, as entidades especificadas no referido parágrafo primeiro configuram-se como empregadores típicos e não empregadores por equiparação ou extensão legal. São entes sem fins lucrativos, é certo, mas esse aspecto não é relevante à configuração do tipo legal do empregador, por não se constituir em seu elemento fático-jurídico específico.”²²

O comentário acima remete novamente ao conceito de empregador utilizado na Espanha, Itália, França e Argentina e a simplicidade com que Alice Monteiro de Barros e Evaristo de Moraes Filhos tratam do assunto afirmando que empregador é a pessoa física ou jurídica que contrata uma outra pessoa física para prestar serviços mediante uma contraprestação. Parece lógico, portanto, que a determinante da caracterização da condição de ser empregador é a relação de emprego estabelecida mediante um contrato de trabalho.

Esse entendimento é evidenciado ainda mais quando Mauricio Godinho Delgado concluiu seu comentário acerca do empregador por equiparação afirmando com propriedade que “não há, portanto, uma qualidade especial deferida por lei a pessoas físicas ou jurídicas para emergirem como empregadores. Basta que, de fato, se utilizem da força de trabalho empregaticamente contratada.”²³

Délio Maranhão vai além ao afirmar que “o legislador, partindo da falsa premissa que o empregador é a “empresa”, resolveu “equiparar” tais entes jurídicos ao empregador. Não se trata disso. Se um profissional liberal ou uma associação recreativa admitem empregados, não se equiparam ao empregador; são empregadores.”²⁴ Mais adiante complementa seu entendimento sobre o assunto dizendo que a atividade econômica não traduz-se necessariamente e somente pela busca de lucro, pois o foco é a produção de bens ou de serviços para satisfazer as necessidades humanas, logo, compreendeu de forma equivocada o objeto da atividade econômica. “Em um regime capitalista, as noções de atividade econômica

²¹ MORAES FILHO, Evaristo de. FLORES DE MORAES, Antonio Carlos. Op. Cit. p.260

²² DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit, p 380.

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit, p 380.

²⁴ SUSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas, TEIXEIRA, Lima. Instituições de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 20ª ed., 2002. P. 291.

e de lucro vêm, geralmente, associadas, porque este é o incentivo para o exercício daquela. Isto não importa, no entanto, que se confunda uma coisa com a outra. Desde que haja uma atividade econômica (produção de bens ou serviços), na qual se utiliza a força de trabalho alheia como fator de produção, existe a figura do empregador.”²⁵

Assim como ocorre com a utilização da expressão “empresa” para a definição de empregador, a equiparação ao empregador prevista no parágrafo 1º do artigo 2º da CLT, é tecnicamente equivocada e sem funcionalidade. No caso da utilização da expressão empresa, há ainda uma certa lógica, embora embasada em uma premissa econômica e não jurídica, porém, em relação a equiparação, não há nem fundamento econômico, como lógica jurídica.

Tanto no primeiro caso (a utilização da expressão empresa para definição de empregador) quanto no segundo caso (empregador por equiparação) há uma real necessidade de alteração da legislação. O ideal seria a substituição completa do atual artigo 2º, incluindo o seu parágrafo 1º por um artigo 2º reescrito de forma clara e objetiva é que defina o empregador, levando-se em consideração, por exemplo, a simplicidade do conceito utilizado em outros países e de preferência, abrangendo todas as formas de empregador, sem deixar a margem da lei, essa ou aquela figura.

²⁵ SUSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas, TEIXEIRA, Lima. Instituições de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 20ª ed., 2002. P. 291.

1.1.2. Despersonalização do empregador

A “despersonalização do empregador”, não se confunde com a “desconsideração da pessoa jurídica” - pois tratam-se de institutos distintos que não se misturam e tão pouco se completam - independe da pessoa do empregador ser física ou jurídica, é uma característica desse sujeito da relação de emprego, assim como a pessoalidade é uma característica do empregado.

Elisabeth Mônica Hasse Becker Neiverth explica em seu trabalho intitulado “A desconsideração da personalidade jurídica – Aplicação da teoria menor na Justiça do Trabalho” que “enquanto a pessoalidade é elemento essencial à figura do empregado na relação de emprego, já não o é para o empregador. A ordem jurídica trabalhista autoriza a modificação do empregador sem prejuízo da preservação do contrato de trabalho, em todos os seus aspectos, com o novo titular, sendo essa a característica da despersonalização da figura do empregador. Contudo, o princípio da despersonalização do empregador não se confunde com a desconsideração da personalidade jurídica, sendo, porém, ambos amparados na premissa de que o vínculo do emprego se encontra desvinculado, da pessoa física ou jurídica, do empregador, independentemente das mudanças na propriedade ou estrutura jurídica da empresa, conforme artigos 10 e 448 da CLT”²⁶

Embora a despersonalização do empregador esteja relacionada ao fato da legislação trabalhista pátria ter equiparado o empregador à empresa, a sua intenção é garantir a continuidade da relação empregatícia independentemente de quem celebrou o contrato de trabalho. Isso porque a própria presunção temporal da relação empregatícia é a de sua permanência por tempo indeterminado, ou seja, no caso do sujeito passivo da relação ser uma pessoa jurídica, a sua alteração na composição societária e jurídica, não afetará a relação previamente estabelecida.

²⁶ NEIVERTH, Elisabeth Mônica Hasse Becker. MANDALAZZO, Silvana Souza Netto. STROPARO, Edécio José. A desconsideração da personalidade jurídica – Aplicação da teoria menor na Justiça do Trabalho. In: www.admpg.com.br/2012/down.php?id=2912&q=1

Essa característica é muito mais visível quando estamos diante de uma pessoa jurídica, cuja mutabilidade é mais evidente, porém, de uma maneira mais simplista, o que se pretende é a responsabilização do empregador, seja ele quem for, e a continuidade da relação previamente estabelecida.

Em linhas gerais, mesmo que o empregador seja uma pessoa física, havendo a continuidade da relação de emprego pela assunção de um novo empregador, pessoa física ou jurídica, a relação empregatícia continuará existindo. Lembre-se, entretanto, que mesmo quando tratamos de empregados domésticos, a relação de emprego pode ser mantida pelo sucessor do empregador original, como ocorre por exemplo, quando há a continuidade de prestação dos serviços do empregado doméstico que deixa a residência da mãe, para trabalhar na residência dos filhos. Nas palavras de Evaristo de Moraes Filho “o contato de trabalho deixou de ser intuito personae quanto a pessoa natural (ou jurídica) do detentor momentâneo da empresa”²⁷

Mauricio Godinho Delgado esclarece que “A característica da despersonalização do empregador consiste na circunstância de autorizar a ordem justralhista a plena modificação do sujeito passivo da relação de emprego (o empregador), sem prejuízo da preservação completa do contrato empregatício com o novo titular”.²⁸ Acrescente-se que, “apenas por ser a impessoalidade marca própria ao sujeito empresarial da relação de emprego, marca que autoriza sua modificação subjetiva ao longo da evolução contratual, é que se compreende o sentido e extensão desse instituto justralhista”.²⁹

Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante apresentam um esclarecimento muito próprio a essa questão quando explicam o princípio da continuidade da empresa pois “o contrato de trabalho não é personalíssimo para o empregador, ao contrário do que ocorre com o empregado” e que “as relações trabalhistas são de trato sucessivo, sendo que as prestações projetam-se no tempo e de forma indeterminada”.³⁰

José Alves Almeida Neto explica que “com base na despersonalização do empregador é possível modificar o polo passivo da relação empregatícia sem prejuízo do

²⁷ MORAES FILHO, Evaristo de. FLORES DE MORAES, Antonio Carlos. Op. Cit. p.258

²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit, p 381.

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit, p 381.

³⁰ JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Manual de Direito do Trabalho. Tomo I. Rio de Janeiro: Lumun Juris, 2004.

comprometimento das obrigações do contrato de emprego pelo novo titular.”³¹ Vê-se, portanto, que a intenção de despersonalizar o empregador é garantir que a relação de emprego permaneça inalterada em relação ao empregado independentemente de quaisquer alterações havidas com o empregador, garantindo assim não só a continuidade do contrato de trabalho, como a eventual execução de créditos por parte do empregado.

Suzy Elizabeth Koury³², ao abordar o tema cita Enderman, estudioso alemão que afirma que a empresa tem sede e vida próprias, totalmente independente daquela do proprietário. À empresa e não ao proprietário consagram os empregados a sua atividade. A empresa forma o comerciante, e não o contrário. A empresa como tal, e não comerciante, determina, na maior parte dos casos, a vontade dos terceiros em entrar em relações com ela. A empresa é o verdadeiro sujeito do crédito.

Refletindo-se sobre os comentários acima é preciso entender que à época do desenvolvimento de seu pensamento, a realidade era outra e portanto, não necessariamente seu pensamento permaneça irretocável ao longo do tempo.

A empresa realmente tem sede e vida próprias, porém não se pode aceitar que estejam desvinculadas do proprietário. A palavra proprietário era utilizada quando a identidade do empresário era facilmente destacada da empresa. Essa facilidade não mais existe. Num mundo globalizado o proprietário pode ser qualquer um que possua interesses econômicos em relação as atividades desenvolvidas por uma determinada pessoa jurídica que desenvolve atividades comerciais.

Também não é possível aceitar que seja a empresa a formar o comerciante. Como visto anteriormente, a empresa surge por necessidade organizativa das atividades exercidas pelo comerciante e em razão da regulamentação dessas atividades pelo Estado, não o contrário. O comércio existe por necessidade humana e não por imposição jurídica.

É bem verdade que o sujeito inicial do crédito é a empresa, porém, a empresa é o meio utilizado pelo comerciante para se chegar a um determinado fim. E sob esse aspecto, é

³¹ ALMEIDA NETO, José Alves. Consórcio de Empregadores no Ordenamento Brasileiro; Aplicabilidade e Disciplina de Direito Material no âmbito Urbano. Dissertação de Mestrado pela Universidade Federal da Bahia. Salvador: 2007.

³² KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante. Op. cit. p., 41

importante enfatizar, que a empresa não existe sem que exista, por outro lado, a vontade de seu criador de buscar o fim pretendido. A própria utilização da palavra comerciante não é a mais adequada, porque nem toda atividade empresarial é necessariamente comercial.

Outra reflexão que precisa ser feita é quanto ao crédito. Embora a empresa seja o sujeito inicial do crédito, ou melhor do lucro, pois parece óbvio que a expressão crédito foi utilizada como sinônimo de lucro, o sujeito final desse crédito é o proprietário/empresário/investidor, que se utiliza do meio – empresa – para o atingimento de um determinado fim.

Embora a discussão possa ser travada por diversos ângulos, na esfera trabalhista a personalização da empresa e o seu reconhecimento como sujeito de direito e não como objeto, não atingem os fins pretendidos pelo legislador pátrio, que é o de regular as relações entre o empregador e o empregado.

Nasce aqui, talvez, a distinção entre o tratamento dado pelo Direito do Trabalho à empresa e aqueles utilizados pelos outros ramos do direito. Enquanto a maior os comercialistas e civilistas defendem a personalização da empresa e seu reconhecimento como sujeito de direito, na esfera trabalhista o pensamento é oposto. Para o Direito do Trabalho o mais importante é definir quem é o beneficiário final daquele contrato de trabalho e, principalmente quem é o devedor do empregado. Por essa razão a despersonalização do empregador é uma necessidade inerente às relações trabalhistas, que não necessariamente estão presentes em outros ramos do Direito.

Encontrar uma fórmula que possa ser compartilhada igualmente por todos os ramos do direito em relação a personalização ou despersonalização da empresa é tarefa árdua, assim, ao menos no que pertine ao Direito do Trabalho, o melhor seria desvincular totalmente a ideia de que empresa é o empregador.

Mesmo se for entendido que o empregado celebra contrato com a empresa e que seus serviços beneficiam primordialmente a instituição e não os seus proprietários/investidores, não poder-se-ia dissociar em relação ao Direito do Trabalho que quem colhe os frutos ao final do dia, não é a empresa e sim os titulares de suas quotas sociais.

Embora a vida da empresa esteja aparentemente desvinculada de seus proprietários, não se pode abstrair que a empresa tenha vontade própria totalmente separada de seus

“donos”, mesmo que estes não atuem ou coordenem diretamente suas atividades, preferindo a eleição de procuradores e prepostos mais visivelmente identificados nas figuras de administradores e diretores.

Toda a discussão doutrinária e filosófica sobre a despersonalização do empregador não teria importância, além das bancas acadêmicas, não fosse o fato deste instituto ser a mola propulsora de diversas decisões proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho, que em boa parte das vezes, são no mínimo questionáveis por outros operadores do direito que não atuam nessa seara.

Principalmente quando o assunto debatido em sede de ação trabalhista traz elementos como a formação de grupos econômicos, fusão ou aquisição de empresas ou então se discute questões ligadas a sucessão de empregadores, a despersonalização do empregador ganha força. Na realidade, a despersonalização ganha força pois em busca da verdade real o magistrado prescinde da abstração de conceitos comerciais para garantir que o trabalhador não seja lesado.

O problema por outro lado existe, quando pelo assoberbamento de casos e prazos, o instituto da despersonalização é utilizado sem cuidado ou critério, bastando que durante o processo a parte reclamante faça a menção de que este ou aquele sujeito da relação empregatícia de alguma forma foi beneficiado pelos serviços prestados pelo trabalhador.

A questão não é simples. Em alguns casos, como naqueles em que se discute a sucessão de empregadores, a aplicação da despersonalização do empregador, é relativamente tranquila. Isso porque o próprio legislador se incumbiu em estabelecer as regras de despersonalização para esses casos quando inseriu nos artigos 10 e 448 da CLT, os parâmetros sucessórios sob o ponto de vista trabalhista.

O problema é mais evidente quando o caso prático envolve “engenharia societária” ou seja, quando uma ou mais empresas se utilizam da própria lei para criarem mecanismos que ocultam os verdadeiros empregadores ou os reais beneficiários do trabalho prestado por determinado trabalhador. Para esses casos, infelizmente, não resta ao magistrado outra alternativa senão a de promover a aplicação generalizada do instituto como forma de preservação dos direitos do trabalhador.

No capítulo sexto o assunto será novamente abordado quando formos analisar mais especificamente as dimensões das decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas nos casos que

envolvem a responsabilização dos grupos econômicos e das pessoas que compõem ou participam desses grupos.

1.1.3. Assunção de Riscos

Muito embora já tenha sido apresentada anteriormente algumas ressalvas quanto a questão do “risco”, a alteridade ou assunção de riscos é outro elemento característico do empregador comumente mencionado pela doutrina trabalhista.

É importante esclarecer de antemão, que essa posição doutrinária deriva substancialmente do ordenamento jurídico trabalhista ao imputar ao sujeito passivo da relação trabalhista não só os riscos da atividade empresarial, como os riscos da própria relação jurídica.

Mauricio Godinho Delgado comenta que “o contrato de trabalho transfere a uma única das partes todos os riscos a ele inerentes e sobre ele incidentes: os riscos do empreendimento empresarial e os derivados do próprio trabalho prestado.”³³ Por outro lado, poder-se-ia entender também que os riscos do contrato de trabalho e da própria atividade empresarial não são exclusivos de um único sujeito, pois as consequências do insucesso empresarial acarreta prejuízos tanto ao empregador quanto ao empregado.

A exclusividade na assunção de riscos pelo empregador é o entendimento dominante na doutrina e na jurisprudência trabalhistas, tanto que o empregador é responsabilizado, inclusive pela ineficiência de seus empregados e não só pelos atos praticados por estes quando sob sua direção.

A assunção de riscos nesse caso está diretamente relacionada a capacidade do empregador em gerenciar seus negócios, incluindo a escolha e administração da sua força produtiva, ou seja, de seus próprios empregados. Isso significa que se um determinado empregado não atinge o grau de eficiência que dele se espera, a culpa não é exclusiva desse empregado, mas de seu empregador que não soube escolher e instruir devidamente aquele empregado.

³³ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit, p 382.

Em parte a assertiva acima é verdade, porém, cabe lembrar que qualquer relacionamento humano é marcado por um componente subjetivo – o livre arbítrio – e portanto, a premissa só é verdadeira apenas em parte, pois o empregado, apesar de bem instruído pode voluntariamente não observar às instruções recebidas. É claro que em litígio tal assertiva seria de difícil comprovação, pelo menos aquelas diretivas que não fizessem parte de um roteiro escrito ou de qualquer tipo de manual, mas estivessem relacionadas apenas à subjetividade diretiva do próprio empregador.

Como ressaltado anteriormente, “no conceito de empregador não é essencial a ideia de assunção de riscos, porque nele se compreendem tanto os entes que se dedicam ao exercício de atividades econômicas quanto os que deixam de o fazer, dedicando-se, aos revés, a atividades não lucrativas, como é o caso das instituições de beneficência e das associações recreativas.”³⁴ Observe-se, ainda, que mesmo nessas atividades, quem dirige espera que seu coordenado atue com o mínimo de zelo, porém esse risco é atribuído apenas ao dirigente e não ao dirigido.

Extrair o componente econômico das relações trabalhistas, mesmo quando estamos diante de entidades sem fins lucrativos ou recreativas pode ser correto do ponto de vista técnico jurídico, porém, não o é do ponto de vista filosófico, pelo menos não em relação ao todo. Acreditar que o ser humano irá se organizar em uma sociedade, apenas para fazer o bem ao próximo é utópico e de certa forma pueril. Mesmo as entidades sem fins lucrativos e as recreativas e filantrópicas estão inseridas em um contexto econômico mais complexo, a Sociedade. Por esta razão, essas entidades estão sujeitas também devem seguir regras sociais e estatais, dentre elas, o pagamento de determinados impostos, como por exemplo, contribuições previdenciárias de seus empregados, que muito embora imbuídos do espírito de ajuda ao próximo precisam sobreviver.

Não é demais lembrar que mesmo não objetivando o lucro, as entidades sem fins lucrativos precisam ser economicamente viáveis para perpetrar sua existência, por isso, discorda-se do entendimento de que não há riscos nessas entidades. Não se mantém uma associação recreativa apenas pela vontade de seus associados, mas sim pela contribuição econômica que estes disponibilizam à instituição para a manutenção de suas atividades e,

³⁴ MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo, Ltr, 1986.

essas contribuições, salvo exceções advém da força de trabalho produtiva de seus associados. Portanto, o risco é inerente a própria atividade, tendo ela fins lucrativos ou não.

Da mesma forma, entender que o risco é exclusivo do empregador em relação ao contrato de trabalho, também parece um ideia utópica. O empregado ao disponibilizar sua força de trabalho, deposita em seu empregador a esperança de que suas necessidades básicas sejam supridas pela recompensa econômica dos serviços prestados. Logo, o trabalho, salvo o voluntário, busca a satisfação pessoal do trabalhador em relação à sua própria subsistência e mesmo o voluntário busca senão a subsistência, a satisfação moral ou espiritual.

José Alves Almeida Neto lembra com propriedade que “a assunção dos riscos da atividade pelo empregador não é uma regra absoluta. A participação nos lucros e os salários tarefa e tarifa são exemplos clássicos da sua relatividade. Vale, ainda, observar que, apesar da alteridade agir como mecanismo de proteção salarial, a mesma pode ser excepcionada nas estritas hipóteses de descontos legais e normativos ou na redução salarial por negociação coletiva.”³⁵

Portanto, a alteridade deve ser vista como uma característica imposta pelo ordenamento jurídico trabalhista ao empregador, que, entretanto, não lhe é exclusiva, já que o empregado e também o Estado, assumem riscos perante os contratos de trabalho.

Atualmente, não só no nosso ordenamento jurídico, como nas interações econômicas locais e globais, não há mais espaço para conceitos ultrapassados. Quando se aborda a questão do risco em atividades sociais e econômicas juridicamente regulamentadas estamos diante de novos parâmetros. O idealismo protecionista do legislador quando definiu o lado mais forte e o lado mais fraco, tinha como parâmetro um mundo pós guerra, voltado para questões humanitárias e não para o mercantilismo globalizado. Esse mundo acabou! Hoje estamos diante da tecnologia, da era digital, da comida pronta, da internet e das medias sociais. Nesse mundo, tanto empresa quanto empregado assumem riscos.

Da mesma forma, não existe mais a operário padrão que acorda cedo e veste quase que cegamente a camisa da empresa sem esperar algo em troca. Da mesma forma não temos mais a empresa que aposta no futuro e aprimoramento de seus empregados, como se esse fossem

³⁵ ALMEIDA NETO, José Alves. Op. Cit. p.102.

verdadeiros ativos da companhia. Basta uma crise econômica para as relações entre esses parceiros sociais se estremecerem.

De um lado surgem as reivindicações por melhores condições de trabalho e de outro de maior eficiência produtiva. Nessa disputa, só existe um vencedor, o Estado. Esse se mantém às custas do esforço do trabalhador e da iniciativa do empregador.

Não olhar para essa questão e entender que o problema jurídico é apenas um problema desse ou daquele setor é negar que o maior interessado na desatualização legislativa é próprio Estado, que repito, continua a lucrar sejam com as decisões proferidas de maneira correta, sejam com aquelas equivocadas.

1.2. Empresa

1.2.1 Conceito Econômico

Alguns autores ao tratarem do tema “empresa” preferem trazer à discussão questões históricas e sociológicas para explicar que na economia pré capitalista, antes do século XVIII, a produção de bens e serviços baseava-se na indústria doméstica ou de família onde o foco principal era a subsistência e não a geração de lucro. Em um momento histórico posterior, a sociedade, assim como a economia, evoluíram para a indústria artesanal e posteriormente, para o modelo atual de produção em escala.

As questões históricas, embora possuam grande relevo para ajudar a conceituar empresa no mundo de hoje, não servem aos propósitos das discussões travadas no presente estudo, assim, a abordagem a seguir leva em consideração os aspectos relacionados ao tema que, atualmente, entende-se precisam ser enfrentados e basicamente estão relacionados às discussões entre os conceitos de empresa sob o ponto de vista econômico e sob o ponto de vista jurídico.

Ainda hoje é difícil dar uma noção jurídica para um “conceito oriundo da sociologia e da economia.”³⁶ Garrigues³⁷, prefere relacionar o conceito de empresa muito mais com a Economia do que com o Direito.

A bem da verdade, talvez não fosse necessário dar um conceito jurídico a esse fenômeno, pois empresa é um fenômeno econômico e isso é inquestionável, mesmo analisando a questão sob o ponto de vista jurídico.

³⁶ MORAES FILHO, Evaristo de. FLORES DE MORAES, Antonio Carlos. Op. Cit. p.255

³⁷ Evaristo de Moraes ao fazer referência o pensamento de Garrigues sobre a questão acrescenta que tanto Garrigues quanto Berassi veem na economia a fonte do nascimento do que entendemos por empresa na atualidade e que esse conceito não advém do mundo jurídico, mas sim de uma necessidade econômica.

Ainda que o tema seja analisado sob a ótica social, a definição dada pelas Ciências Econômicas bastaria para a compreensão do assunto sem que qualquer outra explicação ou conceituação fosse necessária para o seu entendimento.

A empresa pode ser entendida como “a reunião de meios pessoais, materiais e imateriais para um escopo, visando um sujeito (ou por vários sujeitos em conjunto), a fim de satisfazer determinadas necessidades”³⁸. Aqui cabe ressaltar o que já havia sido abordado anteriormente quando o tema “empregador” foi discutido para enfatizar que, mesmo a doutrina, não confunde “empresa” com “empregador”. Portanto, o legislador pátrio, ao estabelecer no artigo 2º da CLT, que o empregador é a empresa, além de não trazer um conceito que pudesse definir com perfeição esse sujeito, ainda utilizou uma expressão própria de outra ciência (a Economia).

Ao analisar a questão sob o ponto de vista econômico, reportamo-nos ao trabalho de Elizabeth Koury, que lembra que o conceito econômico de empresa foi forjado inicialmente a partir do pensamento de Jean-Basptiste Say “quando a figura do empresário alcançava maior destaque do que a do patrimônio, reputando-se a empresa como atividade organizativa da produção que tinha por sujeito o empresário”³⁹ e que somente a partir do entendimento de Alfred Marshall foi realçada a importância da reunião dos fatores de produção como célula da concepção da empresa pela organização dos fatores de produção.

Sob esse aspecto, importante destacar as duas correntes filosóficas que explicam o fenômeno “empresa” sob o ponto de vista econômico. A primeira é a corrente restritiva defendida por Barre, Accardo e François Perroux que entendem ser a empresa a “organização da produção na qual se combinam os preços dos diversos fatores da produção, fornecidos por agentes distintos do proprietário da empresa, tendo em vista a venda de bens ou serviços no mercado, para a obtenção, através da diferença entre dois preços (preço de revenda e preço de venda) do maior lucro possível”⁴⁰.

³⁸ Evaristo de Moares Filho comenta ainda que “Hueck e Nipperdey definem empresa como “um conjunto organizado de atividades, dirigido para um fim econômico ou ideal, ao qual servem um ou vários estabelecimentos organizadamente vinculados entre si” in MORAES FILHO, Evaristo de. FLORES DE MORAES, Antonio Carlos. Op. Cit. p.255.

³⁹ KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante. A desconsideração da Personalidade Jurídica (disregard doctrine) e os gupos de empresas. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

⁴⁰ KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcanti. op. cit., p 20 ao fazer referência o trabalho de SOUZA, Ruy de , O Direito das Empresas, Belo Horizonte, Bernardo Alvares, 1959, p. 212.

A segunda, uma corrente extensiva, que tem em James seu principal defensor, é atribuída a Truchy, que conceitua a empresa como sendo “todo organismo que se propõe essencialmente a produzir para o mercado certos bens ou serviços, sendo independente financeiramente de qualquer outro organismo”⁴¹.

Sob esse aspecto, importante destacar os ensinamento de Benedito Guidolin⁴² que explica que as funções das empresas “são produzir bens e serviços para o mercado nacional e internacional, e cuidar dos aspectos sociais, ecológicos e éticos”, ou seja, a “noção jurídica de empresa está fundada em sua acepção econômica”⁴³

É inegável, portanto, que “a empresa tem característica eminentemente econômica e seu conceito é encontrado, principalmente, na Economia.”⁴⁴ Nesse diapasão, a conclusão lógica, é de que se a Economia, como ciência, já se incumbiu de conceituar um fenômeno que pertence ao seu campo de atuação, não faria sentido o Direito modificar o conceito e sim, aceitar e tratar de regular aquilo que fosse pertinente a seu próprio campo.

Vale lembrar ainda, que “na concepção jurídica, a empresa é a atividade exercida pelo empresário”⁴⁵, logo, como bem esclarecido pela doutrina, não pode ser esta sujeito de direito, e sim seu objeto.

Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante explicam que “Para a economia, o que interessa é o fenômeno produtivo, isto é, a transformação da matéria-prima em produto, visando o consumo.”⁴⁶ Tal entendimento reforça a ideia de que a definição econômica basta para a conceituação de empresa, cabendo porém ao Direito, a regulação da atividade empresarial e a interação dessas atividades com as demais áreas e pessoas.

⁴¹ Apud. KOURY, op. cit., p. 20.

⁴² GUIDOLIN, Benedito. Mercosul e Blocos Econômicos. São Paulo: Editora STS, 1999.

⁴³ JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Op. Cit. p. 247.

⁴⁴ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. Op. cit. p. 162.

⁴⁵ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. Op. cit. p. 162.

⁴⁶ JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Op. Cit. p. 247.

1.2.2. Conceito Jurídico

Ao tratarem do assunto Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante⁴⁷ indicam quatro ângulos da empresa que interessam ao Direito. O primeiro está relacionado “A empresa como expressão da atividade do empresário.”

Sob esse ângulo “a atividade do empresário esta sujeita a normas precisas, que subordinam o exercício da empresa a determinadas condições ou pressupostos ou o titulam com particulares garantias. São disposições legais que se referem a empresa comercial, como o seu registro e condições de funcionamento.”

Esse aspecto da empresa está muito mais relacionado com a atividade humana exercida pelas pessoas que compõem uma determinada sociedade comercial do que propriamente com o mecanismo utilizado para a realização de um determinado fim. Como a própria tradução assim orienta, é a ação do empresário que se utiliza de um instituto econômico para o desenvolvimento de suas atividades. A lei e não a economia, dita as parâmetros pelos quais a empresa passa a existir e funcionar sob o ponto de vista legal.

É importante esclarecer ainda, que a lei não está a regular a atividade do empresário, mas sim o funcionamento do instrumento que o empresário utiliza para realizar sua atividade.

O segundo ângulo está relacionado a empresa como ideia criadora, ao qual a lei concede tutela. São as normas legais de repressão à concorrência desleal, proteção à propriedade imaterial (nome comercial, marcas, patentes etc)⁴⁸.

Nesse contexto a proteção outorgada pela nossa legislação visa resguardar os elementos subjetivos que compõem a empresa, pois uma vez externalizados pelos seus proprietários passam a constituir bens materiais suscetíveis de proteção estatal.

⁴⁷ JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Op. Cit. p. 248 em referência a Evaristo de Moraes Filho na obra Sucessão nas Obrigações e a Teroria da Empresa.

⁴⁸ JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Op. Cit. p. 248 em referência a Evaristo de Moraes Filho na obra Sucessão nas Obrigações e a Teroria da Empresa.

A proteção ao nome, às marcas, às patentes, às invenções, fórmulas e etc, passam a constituir quase que a essência da própria empresa. Essa essência representa o próprio desenvolvimento da atividade comercial e a identifica e a destaca em relação aos seus semelhantes. É exatamente em relação a esses aspectos que a lei interessa proteger a empresa.

O terceiro ângulo mencionado entende a empresa como “um complexo de bens, que formam o estabelecimento comercial, regulando a sua proteção (ponto comercial), e a transferência de sua propriedade.”⁴⁹

Sob esse ângulo a empresa goza de proteção legal, principalmente como forma de garantir a continuidade de sua própria atividade, ou seja, esse complexo de bens são em primeira análise tudo que fisicamente identifica a empresa e a atividade comercial por ela exercida. A proteção ao estabelecimento tem por objetivo principal assegurar que a atividade empresarial possa ser contínua enquanto perdurar seu objeto social e mais, também tem a função de identificar geograficamente a empresa.

Não é demais inferir que o interesse maior dessa proteção vem da própria necessidade do Estado em identificar a pessoa jurídica titular de direitos e deveres, identificação essa que permite ao Estado direcionar a cobrança de impostos, fiscalizar obrigações e impor sanções, pois ao público em geral, pouco importa a existência física da empresa, é sim o produto ou serviço por ela criado.

O quarto aspecto diz respeito “as relações com os dependentes, segundo princípios hierárquicos e disciplinares nas relações de emprego, matéria que já se vinculou do direito comercial para se integrar no direito do trabalho”⁵⁰

Esse aspecto, talvez sob o ponto de vista jurídico seja o mais importante, ou ao menos, para o nosso estudo, o que mais interessa. A empresa no que se refere a sua interação e interdependência com terceiros vai além da esfera econômica.

Sob esse ângulo a empresa passa a ter importância social, pois dela, não só o empresário se utiliza para a realização de seus objetivos, como seus trabalhadores, colaboradores, parceiros, fornecedores e etc dela dependem para a sua própria subsistência.

⁴⁹ JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Op. Cit. p. 248 em referência a Evaristo de Moraes Filho na obra Sucessão nas Obrigações e a Teoria da Empresa.

⁵⁰ JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Op. Cit. p. 248 em referência a Evaristo de Moraes Filho na obra Sucessão nas Obrigações e a Teoria da Empresa.

A tutela desse “ângulo” ou “aspecto” também interessa ao Estado, pois além de se beneficiar da atividade desenvolvida pela empresa por meio de cobrança de impostas e taxas, também se beneficia, pelos mesmo motivos, das relações mantidas entre as empresas, seus trabalhadores e seus prestadores de serviços.

Por outro lado, é inegável que a empresa, seja como fenômeno econômico, seja como fenômeno social ou jurídico possui características próprias em cada campo de observação. Talvez o melhor entendimento de empresa seja o dado por Asquini na Teoria dos Perfis da Empresa, também conhecido como Teoria do Fenômeno Poliédrico da Empresa.

Ana Barbara Costa Teixeira⁵¹ explica o conceito de empresa descrito na obra de Asquini quando da Codificação Civil Italiano em 1942 enfatizando que “a conceito de empresa é um fenômeno poliédrico o qual tem sob o aspecto jurídico, não um, mas diversos perfis, em relação aos elementos que o integram. As definições jurídicas podem, portanto, ser diversas, segundo o diferente perfil, pelo qual o fenômeno econômico é encarado. Esta é a razão da falta de definição legislativa; é esta, ao menos em parte, a razão da falta de encontro das diversas opiniões até agora manifestadas na doutrina.”

O primeiro perfil ao qual se refere Asquini diz respeito ao aspecto funcional ou dinâmico. Nele a empresa é considerada atividade voltada a um determinado fim produtivo. Elizabeth Koury, por outro ângulo, ao referir-se a Ascarelli ⁵² explica que a atividade não corresponde a um ato e sim a uma série de atos coordenados entre si em relação a sua finalidade que, no caso da empresa, refere-se ao objetivo econômico de produção ou distribuição de bens ou de serviços para o mercado.

O segundo perfil da empresa segundo diz respeito ao aspecto patrimonial e objetivo da empresa. Nesse perfil “o fenômeno econômico da empresa, projetado sobre o terreno patrimonial, dá lugar a um patrimônio especial, distinto pela sua finalidade do patrimônio remanescente do empresário”. Para Elizabeth Koury esse perfil “foi um dos que mais atraiu a atenção dos doutrinadores que pretenderam criar um conceito de empresa do ponto de vista jurídico”

⁵¹ TEIXEIRA, Ana Barbara Costa. *A empresa-instituição*. Dissertação de Mestrado pela Univerisade de São Paulo, 2010.

⁵² Apud. BULGARELLI, A Teoria Jurídica da Empresa, São Paulo, Revista dos Tribunais, 1985. Citado por KOURY, Suze Elizabeth Cavalvante.

O terceiro perfil é o subjetivo. Esse perfil utiliza a expressão empresa como sinônimo de empresário. É de suma importância mencionar a observação feita por Elizabeth Koury⁵³ de que “...deve-se ainda mencionar que muitos doutrinadores afirmam ter o legislador trabalhista pátrio utilizado essa metonímia, usando a palavra empresa para significar o empresário, seu titular no art. 2º, caput da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”⁵⁴ Embora ainda imprecisa, a utilização de empresário como sinônimo de empresa faria mais sentido que a utilização da expressão empregador como sendo a empresa.

Por fim, por ser próprio ao nosso estudo não podemos deixar de inserir a íntegra do comentário de Elizabeth Koury em relação a esse tópico pois segundo a autora:

“...Tentando solucionar essa impropriedade, Magano afirma que a empresa deveria ter sido enquadrada no parágrafo primeiro (§1º) do referido artigo que trata dos empregadores por equiparação, pois constitui um ente não dotado de personalidade jurídica. Todavia, não há consenso quanto a esse caso de má utilização da palavra pelo legislador pátrio, havendo vários doutrinadores que afirma ser a empresa o verdadeiro empregador, personalizando-a por convicção, como teremos oportunidade de verificar posteriormente...”

Não podemos concordar, entretanto, com a íntegra do comentário, pois embora estejamos dentre os que concordam com a má utilização da expressão empresa como sinônimo de empregador, não podemos concordar que a utilização da expressão empresário resolveria a imprecisão na definição de empregador.

Personalização por convicção também não parece ser a melhor técnica jurídica que poderia ter sido utilizada para conceituar empregador, seja de forma direta ou de forma indireta (por equiparação). Seria melhor e mais proveitoso se ao invés de utilizar qualquer “expressão” (empresa, empresário etc) tivesse o legislador explicado *ipsis literis* o que entende por empregador, como por exemplo: qualquer pessoa física ou jurídica que no desenvolvimento de suas atividades comerciais ou não, fizer uso do trabalho desenvolvido por

⁵³ KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante. Op. cit. p. 35

⁵⁴ RUSSOMANO, Mozart Victor, “A projecto da empresa na ordem juridical” Revista da Faculdade de Direito de Pelotas, Porto Alegre, 5(6):81-101, set 1960. P. 89. V. Também SILVA, Manoel do Carmo Neves, “Teoria da Empresa no Direito do Trabalho, Vox Legis, São Paulo, 14 (166): 57-86, out. 1982, p. 69, conforme citação feita por KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante, Op. cit., p. 35.

pessoa física, em caráter não eventual, com personalidade e mediante contraprestação pecuniária.

Por fim, o quarto e último perfil da empresa segundo a classificação de Asquini, é o perfil corporativo. Nesse perfil, a empresa é considerada como núcleo social organizado, formado pelo empresário e por seus colaboradores. “A ideia de empresa como organização leva-nos necessariamente a enquadrá-la como instituição”⁵⁵ e por conseguinte o reconhecimento de que a empresa possui personalidade jurídica. Essa ideia é que nos parece a mais adequada, tanto que a própria Constituição Federal em seu artigo 170 ao citar a ordem econômica protege a empresa por ser este elemento essencial para o fomento do crescimento social do país.

⁵⁵ KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante. Op. cit. p., 36

1.3. Estabelecimento

Assim como empregador não pode ser confundido com empresa, e nem esta com o empresário, o estabelecimento não pode ser confundido com empresa. “A empresa, entretanto, não se confunde com o estabelecimento, que é o lugar em que o empresário exerce suas atividades”.⁵⁶ A empresa é o todo do qual o estabelecimento é a parte.

Sérgio Pinto Martins explica que “o estabelecimento compreende as coisas corpóreas existentes em determinado lugar da empresa, como instalações, máquinas, equipamentos utensílios etc. e as incorpóreas, como a marca, as patentes, os sinais etc.” e acrescenta “não se pode, porém, dizer que a empresa é a unidade econômica e o estabelecimento a unidade técnica, pois nos casos em que a empresa possuíse um único estabelecimento, a unidade econômica se confundiria com a técnica.”⁵⁷

Embora exista confusão entre empresa e estabelecimento até mesmo dentro da própria legislação trabalhista, o assunto nos parece muito bem definido sob o aspecto doutrinário. Cassio Cavalli esclarece que “enquanto o empresário é aquele que organiza um conjunto de bens no exercício de sua atividade finalística; os bens organizados constituem o estabelecimento. Assim, o Código Civil, em seu art. 1.142, estabelece que “Considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária.”⁵⁸

Conclui-se, portanto, que não deveria existir confusão na doutrina em relação ao que vem a ser estabelecimento, uma vez que o próprio Código Civil se incumbiu de conceituá-lo, assim, não há razões para alongar o assunto no presente estudo.

⁵⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. Op. cit. p. 163

⁵⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. Op. cit. p. 163

⁵⁸ CAVALLI, Cassio. O Direito da Empresa no Novo Código Civil. In: <http://works.bepress.com/cassiocavalli/6> texto original publicado na Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro, v. 131, p. 153-184, 2003.

Vale mencionar, entretanto, que a evolução das relações comerciais trouxe novas formas de organização do trabalho e o conceito de estabelecimento atinge sua completa subjetividade ao lembrar-se das atividades crescentes no mundo digital.

Quando se fala em *e-commerce* ou quando a empresa somente existe sob o ponto de vista digital, não é possível constatar visualizar a existência de “estabelecimento” nos moldes tradicionais. O estabelecimento de uma empresa digital, muitas vezes, é apenas uma *web page* inserida no mundo virtual, ou seja, não há um espaço físico na forma clássica, trata-se apenas de um objeto inanimado que controla toda a atividade de uma determinada empresa – o computador.

Vale destacar também, a crescente disseminação das atividades desenvolvidas a partir do chamado *home office*. Nessas atividades também não existe um “estabelecimento” clássico. O estabelecimento nesses casos é a residência do próprio trabalhador que coloca à disposição do empregador o sua força de trabalho sem que haja a necessidade da constituição de um espaço físico onde a empresa está instalada.

Outro exemplo de estabelecimento que não se enquadra no perfil tradicional são os veículos utilizados para o desenvolvimento de uma determinada atividade comercial. Esses veículos, vão de taxis a caminhões ou qualquer outro tipo de veículo a motor, incluindo aqui, embarcações marítimas, fluviais ou áreas. Embora não possuam as características tradicionais dos estabelecimentos comerciais, também devem ser considerados estabelecimentos na acepção da palavra.

Nesses casos, ao invés de se determinar o local do estabelecimento pela sua localidade geográfica, a sua identificação é feita pelo registro de propriedade do veículo nos órgão de controle. É fácil portanto imaginar que um simples taxista é na realidade um empresário e que o seu veículo é na verdade o seu estabelecimento.

CAPÍTULO II: GRUPO ECONÔMICO

2.1. Terminologia

A expressão “grupo econômico” é usada no Brasil e em outras partes do mundo como sinônimo de “grupo de empresas”, “grupo de sociedades”, “grupo societário”, “conglomerado de empresas” e “sociedades coligadas”. Embora em alguns casos essas expressões possuam definição própria (como é o caso de empresas coligadas), o que se pretende definir é o agrupamento econômico de pessoas jurídicas que compartilham a mesma composição societária ou administração conjunta.

Não faz parte do presente estudo, embora seja discutido por alguns doutrinadores, o mérito de haver diferenças significativas ou não, principalmente no que se refere a utilização de grupo econômico como sinônimo de grupo de sociedades.

Edilton Meireles⁵⁹ explica que “sociedade” é a pessoa jurídica formada pela união de pelo menos dois sócios e o “grupo” pode ser composto por outras entidades que não possuem natureza jurídica de sociedade.

A explicação acima parece estar relacionada com o entendimento da expressão sob o ponto de vista da legislação trabalhista, porém, “grupo”, “sociedade” e “empresa”, comportam outras definições, que não necessariamente existem apenas sob a ótica da legislação trabalhista.

Edilton Merieles usa a expressão “grupo econômico” ou “grupo de empresas” para definir o fenômeno de união entre diversas empresas, independentemente de sua natureza jurídica e define “grupo de sociedades” como a concentração de pessoas jurídicas de natureza societária.

⁵⁹ MEIRELES, Enilton. Op. Cit. p. 78.

Para Amador Pais de Almeida “a união de empresas pode assumir as mais diversas formas, tais como interligação de empresas coligadas, controladoras e controladas grupo de empresas e consórcio”⁶⁰.

O importante para o desenvolvimento do presente estudo é apenas o esclarecimento de que grupo econômico possui sinônimos e que esses são utilizados a todo o tempo, seja no Direito do Trabalho, seja em outros ramos do Direito.

⁶⁰ ALMEIDA, Amador Pais de. Manual das sociedades comerciais., 4ª ed. rev., São Paulo: Saraiva, 1984., p. 338.

2.2. Concentração econômica

Poucos autores abordam as questões envolvendo grupos econômicos sem antes adentrar ao tema da concentração econômica. A explicação para essa característica deriva do fato do grupo econômico ou do agrupamento de sociedades ser a *priori*, um fenômeno econômico e não jurídico.

A formação de grupos visa, antes de mais nada, dar uma maior eficiência econômica às empresas. Para Octavio Magano⁶¹ o entendimento de grupo está relacionado ao ato de concentração. A concentração, em si, significa “concurso; convergência, reunião; aglomeração”⁶² e daí porque tantos os sinônimos usados quando o assunto é grupo econômico.

Nos grupos econômicos essa concentração caracteriza-se pela reunião de pessoas e coisas em torno de um poder central. “A concentração visa ao fortalecimento das empresas, revelando-se através da expressão “crescer ou perecer”⁶³ e corresponde ao crescimento da empresa em relação às suas concorrentes, de tal forma que, no conjunto de um universo de empresas do mercado, uma única empresa ocupa um espaço muito maior, comprometendo a concorrência e, até mesmo, instituindo monopólio.”⁶⁴

Edilton Meireles ao discorrer sob o tema cita José Fonseca⁶⁵ que define a concentração econômica como o aumento de riquezas em mãos de poucos. O referido autor acrescenta que tal conceito, entretanto, tem origem na doutrina econômica, sendo mais empírico-factual do que técnico-jurídico.

Amador Pais de Almeida ao tratar do tema “união de empresas” explica que “a concentração do poder econômico que o economista americano Paul A. Samuelson qualifica

⁶¹ MAGANO, Octavio Bueno. Os Grupos de empresas no Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1979. p 16.

⁶² BUENO, Francisco da Oliveria, Dicionário escolar da língua portuguesa. 11 ed. – Rio de Janeiro: FAE, 1984.

⁶³ SOUZA, Washington Peluso Albino de, “O regime jurídico da concentração de empresas”, Revista Forense, Rio de Janeiro, 261:73-80 jan/mar. 1978, p.74.

⁶⁴ KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante. Op. cit. p., 41

⁶⁵ FONSECA, José Júlio Borges da. Direito antitruste e regime das concentrações empresariais. São Paulo: Atlas, 1997.

de *tremendous*, constitui uma das principais características do capitalismo moderno, consubstanciada na integração que consiste em realizar, uma só empresa, operações conexas, obtidas muitas vezes por meio de associação de estabelecimentos, com a formação das chamadas “pirâmides de empresas”, dotadas de personalidade jurídica própria, mais interligadas por interesses comuns e sujeitas ao mesmo grupo controlador”⁶⁶

É importante ressaltar ainda a classificação dada por Waldírio Bulgarelli⁶⁷ “quanto ao grau de domínio”. Segundo esse autor a concentração pode se dar por coordenação, como ocorre no caso dos carteis, consórcios, etc. ou por subordinação como ocorre nos grupos, participações, uniões pessoais, etc. Waldírio Bulgarelli explica ainda que “quanto ao vínculo jurídico”, a concentração pode se dar sem a perda da personalidade jurídica ou com a perda da personalidade jurídica.

Embora a concentração econômica em si seja de grande relevo para o estudo do grupo econômico e principalmente para o grupo econômico trabalhista, discorrer sobre esse tema, especificamente, não é o foco do presente trabalho, que tem por objeto a análise das dimensões da responsabilidade dos grupos econômicos na esfera trabalhista e a sua interpretação pelos tribunais especializados. Por essa razão, deixaremos para outros pesquisadores a tarefa de aprofundamento das questões relacionadas ao fenômeno da concentração econômica, principalmente, no âmbito do Direito do Trabalho.

⁶⁶ ALMEIDA, Amador Pais de. Op. Cit. p.337.

⁶⁷ BULGARELLI, Waldírio. Concentração de empresas e direito antitruste. 3.ed., São Paulo: Atlas, 1997.

2.3. Conceito de grupo econômico

Não há na legislação brasileira uma definição clara e objetiva de grupo econômico. Por outro lado, a legislação civil, societária e trabalhista contém alguns dispositivos sobre a matéria, que mesmo sem indicarem um conceito, apontam o norte que o operador do direito deve seguir quando o assunto está em volga.

Alice Monteiro de Barros explica que o conceito legal de grupo econômico surgiu a partir da Lei nº 435 de 17 de maio de 1935, que possui a redação do seu artigo 1º semelhante a redação do atual §º2 do artigo 2º da CLT. A autora conceitua o grupo como sendo “um conglomerado de empresas que, embora tenham personalidade jurídica própria, estão sob o controle administrativo ou acionário de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de outra atividade econômica, sendo solidariamente responsáveis para efeitos da relação de emprego.” Está é a própria definição do §º2 do artigo 2º da CLT.

Olhando mais detidamente para o texto do referido parágrafo percebe-se que o legislador preocupou-se pouco com a definição de grupo econômico para dar ênfase a responsabilidade solidária entre as empresas pertencentes ao grupo econômico. O §º2 do artigo 2º da CLT trata na realidade da responsabilidade solidaria das empresas pertencentes a um determinado grupo econômico e não propriamente da conceituação do grupo econômico.

Na legislação societária a Lei nº 6.404 de 15 de dezembro de 1976, com as alterações da Lei nº 10.303 de 31 de outubro de 2010 (Lei das Sociedades por Ações) trata em seu Capítulo XXI, do “Grupo de Sociedades” (conforme mencionado anteriormente, um sinônimo para grupo econômico). O artigo 265 Lei nº 6.404/76 estabelece que:

“Artigo 265. A sociedade controladora e suas controladas podem constituir, nos termos deste capítulo, grupo de sociedades, mediante convenção pela qual se obriguem a combinar recursos ou esforços para a realização dos respectivos objetos, ou a participar de atividades ou empreendimentos comuns.”

O artigo referido não conceitua o grupo econômico, mas indica qual a característica peculiar a esse agrupamento de empresas. A própria lei refere-se ao artigo como sendo as “características” do grupo de sociedades.

Mais adiante, o artigo 266 da Lei nº 6.404/76 ao referir-se a “natureza” do grupo de sociedades prevê que:

“Art. 266. As relações entre as sociedades, a estrutura do grupo e a coordenação ou subordinação dos administradores das sociedades filiadas serão estabelecidas na convenção do grupo, mas cada sociedade conservará personalidade e patrimônios distintos.”

Nesse artigo o legislador aponta os parâmetros que definem o relacionamento entre as sociedades indicando os liames que as unem, bem com a vinculação de seus administradores às formas eleitas. Porém, esclarece que independentemente da forma de elo estabelecido, as sociedades permanecerão com sua personalidade e patrimônio isolados entre si. Esse é o grupo econômico de direito.

É imperioso explicar que “os termos grupos de sociedades ou simplesmente grupo” são exclusivos dos grupos de direito, nos termos do art. 265 da LSA, o que não vem sendo absolutamente obedecido no direito brasileiro, que usa a mesma terminologia para os grupos de fato.

Amador Paes de Almeida explica que “o grupo de sociedades é, a rigor, uma “sociedade de sociedades”, em que as empresas se organizam com o manifesto objetivo da concorrência a outros grupos...”⁶⁸ Essa explicação traduz a ideia de *holding*, onde uma empresa controla as demais. Mas é sabido que o conceito de grupo econômico envolve muito mais do que o controle de uma empresa pela outra, as empresas podem controlar e ao mesmo tempo serem controladas umas pelas outras.

⁶⁸ ALMEIDA, Amador Pais de. Op.cit. p. 338.

Aliás, sabe-se que os grupos de direito “não pegaram no Brasil, especialmente em virtude de que até agora o legislador não cuidou de integrar o Direito Comercial com o Direito Tributário”⁶⁹

Sabe-se, também, que na prática, o isolamento patrimonial e a personalidade das sociedades que compõem o grupo econômico se misturam e se confundem entre si. Isso deriva, ao menos em parte, pelo fato de vermos crescer o número estruturas societárias mais complexas e que não permitem, principalmente ao leigo, diferenciar uma sociedade de outra.

Por outro lado, “a identificação de tais grupos nem sempre é tarefa das mais fáceis, tendo em vista que são inúmeras as formas sob as quais se materializam as relações econômicas entre as entidades, as quais continuam dotadas de personalidade e patrimônio próprios, aparentemente independentes. A pouca atenção do legislador quanto ao assunto no âmbito societário não resolveu todos os aspectos e problemas jurídicos que surgem a partir do fenômeno do agrupamento societário.”⁷⁰

Outros dispositivos legais, como por exemplo o Código Civil, ao invés abordarem o assunto utilizando termos como “grupo de empresas” ou “grupo de sociedades” tratam do matéria com o nome de “sociedades coligadas”. O Código Civil considera que são sociedades coligadas aquelas que em relação ao seu capital são controladas, filiadas ou de simples participação.

A CLT em seu artigo 2º, §2 e o Código do Consumidor (Lei nº 8.78/1990) não tratam especificamente da definição de grupo porém, tratam da responsabilidade das empresas pertencentes a um mesmo grupo econômico. Viviane Muller Prado⁷¹ lembra que “estas leis esparsas preveem consequências específicas quando configurado um grupo empresarial, em geral relacionadas com responsabilidade das empresas que o formam. Não trazem, entretanto,

⁶⁹ VERÇOSA, Haroldo Malheiros Duclerc. BUDRIESI, Paula I. “O conceito de grupo econômico no direito comercial e sua visão (distorcida) na justiça trabalhista” São Paulo: Migalhas, 2013 <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI179564,61044-O+conceito+de+grupo+economico+no+direito+comercial+e+sua+visao>

⁷⁰ FRANCO, Vera Helena de Mello. *Particularidades da "affectio societatis" no grupo econômico*. Revista de Direito Mercantil, n. 89, p. 47. In: NETO, Nabor Batista de Araujo. Os grupos econômicos: aspectos fáticos e legais do moderno fenômeno empresarial. Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 2795, 25 fev. 2011

⁷¹ PRADO, Viviana Muller. Grupos Societários: Análise do Modelo da lei 6.404/1976. v. 1 n. 2 p. 005 – 028. São Paulo: Revista de Direito GV 2, 2005.

nenhum critério para determinar, para o direito e para os efeitos da aplicação de determinadas regras, quando existe um grupo societário, de empresas ou econômico.”

Octavio Bueno Magano⁷² explica que o grupo econômico “consiste na reunião de duas ou mais empresas autônomas, submetidas à uma unidade de direção”. Gustavo Garcia⁷³ por sua vez faz menção ao artigo celetista informando que “o grupo econômico é composto por duas ou mais empresas, embora cada uma delas apresente personalidade jurídica própria”. Enquanto o primeiro autor destaca a autonomia e a unidade de direção o segundo autor destaca a personalidade jurídica de cada uma das empresas que compõem um grupo.

Elizabeth Koury aprofunda a questão explicando que “o grupo de empresas visa à realização da concentração, assegurando uma unidade de direção entre pessoas jurídicas que chegam a ser dependentes uma das outras, sem que suas personalidades jurídicas sejam verdadeiramente afetadas”⁷⁴ e mais adiante acrescenta que “a personalidade jurídica de cada uma das empresas do grupo revela a autonomia formal das unidades que o compõem, apesar de elas visarem aos mesmos objetivos e encontrarem-se, na realidade, submetidas à unidade de direção.

A personalidade jurídica, a autonomia da unidade, o compartilhamento de objetivos e a submissão a unidade de direção não são necessariamente elementos que identificam a formação de um grupo econômico. Existem grupos que não possuem unidade de direção. Nesses grupos cada empresa possui individualmente uma direção e que traça objetivos nem sempre são comuns a todas as empresas componentes do grupo econômico.

A submissão não está propriamente relacionada à direção. Na realidade nos grandes grupos econômicos as empresas possuem direção própria, porém os resultados econômicos são compartilhados. O que importa não é exatamente como os negócios são conduzidos mas sim se aquela unidade produtiva contribui para o fortalecimento e crescimento econômico do grupo.

Ao redor do mundo existem outras definições de grupo de empresas. Por exemplo, na França a Lei nº 66.537 de 24 de julho 1966 que regula as Sociedades Comerciais, embora não

⁷² MAGANO, Octavio Bueno. Os Grupos de empresas no Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1979. p 4.

⁷³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Método, 2007.

⁷⁴ KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante. Op. cit. p., 41

estabeleça um conceito de grupo econômico prevê em seu artigo 354 que uma empresa que tenha mais da metade do capital social de outra sociedade será considerada para os fins desta seção, como uma filial da primeira.⁷⁵

Aurelié Duet Catel⁷⁶ explica que “na área do direito do trabalho, a preocupação do juiz e do legislador foi reconstruir o paradigma da empresa. Para fazer isso, o conceito de comitê de grupo foi desenvolvido com o objetivo de organizar as relações entre as instituições representativas funcionários de diferentes empresas de grupo.”⁷⁷

Na Argentina, o artigo 31 da Lei n° 20.744/76 (“Ley de Contrato de Trabajo”) prevê que sempre que uma ou mais empresas, mesmo que cada uma tenha sua própria personalidade jurídica, estejam sob a direção, controle ou administração de outras, ou interligadas para constituírem um conjunto econômico de caráter permanente, serão em relação as obrigações assumidas por cada uma delas com os seus trabalhadores e com os organismos da seguridade social, solidariamente responsáveis, quando tenham praticado manobras fraudulentas ou direção temerária.⁷⁸

Arnaldo Sussekind⁷⁹ explica que “a legislação a argentina considera que há grupo empresarial subordinado quando uma sociedade é controlada, diretamente ou por intermédio de outra controlada, dela participando, a qualquer título, com os votos necessários à formação da vontade social.”

⁷⁵ No original. *Loi n°66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales. Article 354 .Lorsqu'une société possède plus de la moitié du capital d'une autre société, la seconde est considérée pour l'application de la présente section, comme filiale de la première.* Disponível em http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=E824A055CAC51D4EA70904C9AA63EC32.tpdjo11v_3?cidTexte=JORFTEXT000000692245&dateTexte=20001231

⁷⁶ CATEL, Aurelié Duet. *Le Gouvernement des groups de societies. Les relations entre propriété et pouvoir à l'épreuve des réalités de l'entreprise contemporaine.* Thèse pour l'obtention du grade de Coteur en Sociologie. Universiter Pierre Mendes France – Grenoble II. 2007.

⁷⁷ No original. “*En matière de droit du travail, la préoccupation du juge et du législateur a été de reconstituer le paradigme de l'entreprise. Pour ce faire, la notion de comité de groupe a été développée avec l'objectif d'organiser des liaisons entre les institutions représentatives du personnel des différentes entreprises du groupe*”.

⁷⁸ No original. *Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria.*

⁷⁹ SUSSEKIND, Arnaldo. *Grupo Empregador.* Brasília: Revista TST, 1994.

Na Espanha o Código do Comércio (Real Decreto 22 de agosto de 1885) modificado pela Lei nº 63/2003 estabelece em seu artigo 42 que existe grupo quando varias sociedades constituam uma unidade de decisão. E nesse contexto, a lei estabelece que se presumirá que existe uma unidade de decisão quando uma sociedade seja sócia de outra nas seguintes situações: a) possua a maioria dos direitos de voto; b) tenha a faculdade de nomear ou destituir a maioria dos membros do órgão de administração; c) possa dispor, em virtude de acordos celebrados com outros sócios da maioria dos direitos de voto e d) tenha designado exclusivamente com seus votos a maioria dos membros do órgão de administração que desempenhem seu cargo no momento que devam elaborar as contas consolidadas e durante os exercícios imediatamente anteriores.⁸⁰

É importante observar que no Código Comercial Espanhol não há definição de responsabilidade, esse encargo explica Edilton Meireles⁸¹ incumbiu ao Tribunal Supremo da Espanha, que “reafirmou que, para configuração da responsabilidade solidária, não basta a simples existência da direção unitária, ou seja, da existência de grupo em si”. Porém a questão da responsabilidade solidária serão abordada mais adiante em tópico específico.

⁸⁰ No original. *Existe un grupo cuando varias sociedades constituyan una unidad de decisión. En particular, se presumirá que existe unidad de decisión cuando una sociedad, que se calificará como dominante, sea socio de otra sociedad, que se calificará como dependiente, y se encuentre en relación con ésta en alguna de las siguientes situaciones: a) Posea la mayoría de los derechos de voto. b) Tenga la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órgano de administración. c) Pueda disponer, en virtud de acuerdos celebrados con otros socios, de la mayoría de los derechos de voto. d) Haya designado exclusivamente con sus votos a la mayoría de los miembros del órgano de administración, que desempeñen su cargo en el momento en que deban formularse las cuentas consolidadas y durante los dos ejercicios inmediatamente anteriores. Este supuesto no dará lugar a la consolidación si la sociedad cuyos administradores han sido nombrados, está vinculada a otra en alguno de los casos previstos en las dos primeras letras de este apartado.* <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1885-6627>

⁸¹ MEIRELES, Edilton. Op. Cit. p. 354

2.4. Grupos de coordenação e grupo de subordinação

A doutrina ou pelo menos parte dela, divide os grupos econômicos em duas modalidades: os grupos de coordenação e os grupos de subordinação. Essas modalidades levam em consideração, o grau de ingerência que uma determinada empresa tem em relação a uma ou mais empresas de um mesmo grupo econômico.

Os grupos de coordenação, também chamados de igualitários são caracterizados pela unidade de direção entre empresas juridicamente autônomas. Elizabeth Koury explica que “as relações entre elas tem índole igualitária, no sentido de igualdade de forças econômicas, de paridade de possibilidade de decisão, sem que isto implique em unidade de controle. O objetivo principal dessa modalidade de grupo é a harmonização da política empresarial e das questões fundamentais da direção social de uma empresa com as outras.”⁸²

Nesse contexto a relação entre as diversas empresas que compõem o grupo se dá de forma horizontal ou seja, todas na mesma posição hierárquica sem que uma exerça o domínio sobre a outra. Eles podem inclusive ter objetivos distintos, porém a soma dos esforços compõem o esforço unitário do grupo.

No ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, o grupo de coordenação é encontrado no artigo 3º, § 2º da Lei 5.889/73. Maurício Delgado, assim como Edilton Meireles observam que apenas essa lei, que cuida do trabalhador rural, menciona expressamente o “nexo relacional” de coordenação entre as empresas.

Octavio Magano ao explicar as características do grupo de coordenação esclarece, inicialmente, que se trata de grupo de fato e, que o ordenamento jurídico brasileiro adotou o critério de participação relevante utilizado na legislação francesa “à luz do qual, sendo esta inferior a 10%, indica apenas participação financeira”. O artigo 243, §1º da Lei das

⁸² KOURY, Suzy Elizabeth. Op. Cit. p.59.

Sociedades por Ações chama de coligadas as sociedades que detêm uma participação de 10% ou mais do capital de outra sociedade.

O critério quantitativo utilizado para a caracterização do grupo de coordenação não foi utilizado para a caracterização do grupo de subordinação, pois conforme explica o autor acima referido “enquanto na legislação francesa só a participação de 50% revela controle, na brasileira, este pode derivar de outros fatores, bastando que sejam aptos a assegurar a preponderância nas deliberações sociais e o poder de eleger a maioria dos administradores.”⁸³

A bem da verdade o grupo de subordinação “caracteriza-se fundamentalmente pela unidade de controle, ou seja, pela preeminência de uma empresa sobre a outra, com a possibilidade e exercício de dominação, de controle da atividade subordinada.”⁸⁴ Trata-se, pois, de grupo verticalizado, em que efetivamente existe uma empresa controlando as demais.

O grupo subordinado, como bem lembra Edilton Meireles “é o grupo hierarquizado”. Segundo esse autor, forte parte da corrente doutrinária brasileira⁸⁵ passou a sustentar que é o grupo ao qual se refere o artigo 2º, § 2º da CLT, onde a característica mais marcante é o controle de um sobre os outros. Talvez, isso seja verdade, porém, quando analisadas as decisões proferidas na Justiça do Trabalho talvez essa premissa não seja tão verdadeira ou absoluta.

O grupo hierarquizado realmente tem relevância no cenário jurídico brasileiro, principalmente para o Judiciário Trabalhista, porém as novas formas societárias, muitas vezes apontam em outra direção. O mercado de capitais, por exemplo, permite a participação de empresas e pessoas em todos os tipos de empreendimentos e as vezes é difícil notar o quão grande é a ingerência de outras empresas ou pessoas em um determinado grupo.

Além disso é preciso levar em consideração acordos de acionistas/quotistas que nem sempre são tão transparentes e que muitas vezes proporcionam reviravoltas no mundo econômico.

⁸³ MAGANO, Octavio Bueno. Op. cit. p. 132.

⁸⁴ KOURY, Suzy Elizabeth. Op. Cit. p.59.

⁸⁵ O autor cita Octavio Bueno Magano, Hugo Gueiros Bernardes, Messias Pereira Donato, José Martins Catharino, Evaristo de Moraes Filho, José Augusto Rodrigues Pinto, Alyssio Sampaio, Isis de Almeida, Roberto Barreto Prado, Roberto Norris, Sérgio Pinto Martins, Maria Cecilia de Andrade Santos, Cassio Mesquita Barros Jr., Carlos Henrique Bezerra Leite e Bento Herculano.

2.5. Antecedentes legislativos – Lei nº 435 de 17.5.1937

A primeira lei a prever a configuração de grupo econômico foi a Lei nº 435 de 17.5.1937⁸⁶. Embora seu texto não mencionasse a expressão “grupo econômico” e sim “grupo industrial ou comercial”, pode-se imaginar que o legislador pátrio quis fazer referência à formação de grupos de empresas que possuísem alguma espécie de vinculação jurídico-econômica.

A intenção do legislador, já naquela época, era resguardar os direitos econômicos e sociais dos empregados garantido a satisfação de seus créditos independentemente da situação jurídica do grupo de sociedades que se beneficiaria pela prestação de serviços pelo trabalhador.

Octavio Bueno Magano⁸⁷ fazendo referência a esse instrumento legislativo explica que sua origem advém do Projeto de Lei nº 211-A de 1935 apresentado pelo Deputado Antonio Carvalho, além de outros, e que sua intenção “era a de resguardar os empregados de grupos indústrias de possíveis perdas de direitos ou vantagens que a legislação social lhes confere, tais como férias, contagem de tempo etc.”

Carine Murta Nagem Cabral⁸⁸ ao abordar o tema conta que “Ao analisar o texto constante do Projeto, o Deputado Carlos Moraes Andrade, sugeriu que se estabelecesse a solidariedade das empresas pelas obrigações legais decorrentes da legislação trabalhista e, após essas e outras ponderações, foi o projeto convertido na Lei n. 435/37”⁸⁹

⁸⁶ O artigo 1º da Lei nº 437/37 estabelecia que “Sempre que uma ou mais empresas, tendo embora, cada uma delas personalidade jurídica própria estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial ou comercial, para efeitos da legislação trabalhista, serão solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas”.

⁸⁷ MAGANO, Octavio Bueno. *Os grupos de empresas no Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1979, p.236.

⁸⁸ CABRAL, Carine Murta Nagem. *O Caracterização do Grupo Econômico Justrabalhista* http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/Ano2_08_2003_arquivos/Docente/CARACTERIZA%C7%C3O%20DO%20GRUPO%20ECON%D4MICO%20JSTRABALHISTA.doc

⁸⁹ “

Algumas ponderações são necessárias em relação a esse conteúdo histórico. Primeiro, como já mencionado anteriormente, o texto o Projeto de Lei nº 211-A de 1935, posteriormente convertido na Lei nº 437/37, falava em “grupo industrial ou comercial”, porém isso não parece relevante, já que como esclarecido, a intenção do legislador era abordar todo e qualquer grupo de empresas e proteger o trabalhador de eventuais fraudes que pudessem ser perpetradas pela ausência de previsão legal em relação a essa matéria.

Acontece, porém, que o artigo 1º da Lei nº 437/37, trouxe interpretações equivocadas quando seu texto foi transformado, em parte, no o artigo 2º, § 2º da CLT em 1943. Isso porque, ao prever a solidariedade entre as empresas que compõem o grupo econômico, o artigo deixou de conceituar o que é o grupo econômico, apenas para estabelecer o tipo de obrigação entre as empresas que compõem o grupo, deixando para o magistrado e não para lei a definição de grupo econômico para fins trabalhistas.

Carine Murta Nagem Cabral explica que “da comparação da redação constante nessa lei e da atual regulação do fenômeno do grupo econômico constante no art. 2º, § 2º da CLT, podemos observar que a expressão mesmo empregador, no sentido de serem consideradas as empresas como empregadoras únicas, foi suprimida” e acrescenta que “tal fato apresenta-se relevante, uma vez que, diante dele, surge a dúvida de saber se a concepção do grupo de empresas como empregador único foi ou não abandonada pela Consolidação. Em outras palavras, se o texto consolidado, ao não reproduzir o texto anterior, teria revogado tal aspecto legal.”

2.6. Empregador único

Fato importando narrado por Octavio Bueno Magano diz respeito aos reparos que o projeto original da Lei 435/37 sofreu, principalmente em relação a questão envolvendo a expressão “empregadora única”, presente no corpo do artigo 2º da lei que impunha a empregadora única a obrigação de se efetuar o registro a que se referia o artigo 5º do Decreto nº 24.637/34⁹⁰ em relação os empregados que atuassem em empresas que formassem grupo econômico.

Segundo Octavio Bueno Magano, o Deputado Carlos Moraes Andrade⁹¹ entendia que a expressão “empregadora única” poderia causar confusão no futuro, pois o fato de várias empresas estarem sob a direção e administração de outra, não implicaria necessariamente em confusão patrimonial, uma vez que o patrimônio e orçamentos de cada empresa continuaria distinto e separado.

⁹⁰ O artigo 5º do Decreto 24.637 estabelecia que “Os empregadores sujeitos à presente lei, excetuados os de serviços domésticos, deverão ter um registro dos respectivos empregados, do qual constarão, acêrca da cada um, o número de ordem, o nome, a filiação, a idade, a nacionalidade, a data e o lugar do nascimento, a residência, a data de admissão ao serviço e a do despedimento, a categoria e a ocupação habitual, o salário e a forma do pagamento, e os nomes dos beneficiários, reservada uma coluna para a indicação dos acidentes ou das doenças profissionais.”

⁹¹ No original: “vejo na expressão ‘empregadora única’, empregado no projeto uma fonte provável de muita futura confusão, inconveniente portanto quaisquer interessados e à sociedade em geral. Note-se, por exemplo, que o fato de estarem várias empresas ‘sob a direção e administração de outra’, conservando as primeiras ‘personalidade jurídica distinta não traz como consequência a confusão dos patrimônios e orçamentos respectivos, que continuarão distintos e separados. Ora sendo a empresa administradora, em virtude do projeto em estudo ‘empregadora única’, como aí se diz, deixarão as empresas agrupadas de continuar responsáveis pelos pagamentos de salaries, de prêmios, de indenizações e outros que a lei assegura para a garantia dos empregados. Por outro lado, essa expressão facilitaria a burla das leis sociais, constituindo-se as empresas administradoras com capital único: o que sendo elas ‘empregadoras únicas lhes permitiria desrespeitar a lei sem sofre sanção eficaz. Notando-se, ademais, que as empresas agrupadas têm sede em Estados diferentes, a fiscalização do cumprimento das leis sociais viria a ser quase impossível, sem contar que seria difícil a simples obediência a elas, dado o volume de registros, notas, averbações, lançamentos a fazer, em tão colossal multidão de empregados. Parece-me, nestas condições que uma pequena alteração se faz mister, justamente para alcançar de maneira mais prática o fim colimado pelos autores do projeto. Tornadas solidariamente responsáveis pelas obrigações legais decorrentes da legislação trabalhista em vigor as empresas em questão, isto é, cada um das agrupadas e a administradora, alcançar-se-ia o objetivo visado e não incorreríamos no mal apontado” in MAGANO, Octavio Bueno. “Os grupos de empresas no Direito do Trabalho”, Revistas dos Tribunais, São Paulo: 1979. P. 236-237.

As observações do Deputado Carlos Moraes Andrade surtiram efeito e o substitutivo ao projeto modificou a redação original do artigo 1º da Lei nº 435/37. Talvez o mais importante sob o aspecto jurídico relacionado ao conteúdo daquela norma, seja o fato de que, posteriormente, o texto aprovado, não foi incorporado à CLT, o que suscitou dúvidas quanto a “saber se a concepção de grupo, como empregador único, foi ou não abandonada, no último diploma legal”⁹².

Como previa o Deputado Carlos Moraes Andrade, a expressão “empregadora única” acabou por suscitar dúvidas e como bem lembra Edilton Meireles “duas correntes se firmaram em relação ao empregado que presta serviços a um grupo de empresas: a primeira sustenta que as empresas agrupadas formam um empregador único; a segunda nega a existência desse empregador único”⁹³.

Alimentando a ideia de empregador único Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante entendem que “a figura do empregador único justifica-se pela ideia de que o empregado coloca a sua força de trabalho à disposição do empreendimento. Por sua vez, o empreendimento decorre da conjugação de interesses de todas as empresas de forma vertical ou horizontal”⁹⁴.

Esse entendimento comporta uma análise mais minuciosa, pois em linhas gerais o aproveitamento da força de trabalho do empregado acaba por beneficiar todo o grupo econômico. Por outro lado, o benefício deve ser mensurado, já que no complexo mundo das organizações econômicas, muitos grupos possuem empresas em segmentos distintos onde o trabalho do empregado de uma empresa isolada, não necessariamente é aproveitado por todas as empresas que do ponto de vista econômico, pertencem aquele determinado grupo.

Lembra-se mais uma vez, a figura do investidor que detém participação no capital de uma determinada empresa, que por sua vez, pertence a um grupo maior de empresas, que conjuntamente formam um grupo econômico. Esse investidor, ao aplicar seus recursos financeiros em uma determinada empresa do grupo busca o retorno de seu investimento, ou seja, o recebimento de dividendos, originalmente advindos do crescimento e sucesso econômico apenas daquela empresa da qual ele detém uma participação e não do grupo todo.

⁹² MAGANO, Octavio Bueno. Op. cit. p. 239.

⁹³ MEIRELES, Enilton. Op. Cit, p. 185.

⁹⁴ JORGE NETO, Francisco Ferreira. e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros, Op. cit. p.258

Para que esse investidor fosse beneficiado pelo sucesso econômico do grupo como um todo, ele precisaria deter participação no capital da empresa que controla o grupo, pois participando apenas de uma das empresas do grupo, o resultado conjunto não o beneficiaria. Isso é mais visível quando observamos que em determinados grupos, compostos por empresas de diversos segmentos, nem todas conseguem ser superavitárias, porém, o resultado do grupo pode ser positivo.

Pode-se ainda, comparativamente, usar o mesmo entendimento em benefício do empregado quanto ao tratamento da participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa.

Quando o Programa ou Acordo de Participação nos Lucros da Empresa é firmado por todas as empresas que compõem o grupo econômico, o empregado se beneficia do resultado do grupo como um todo, muito embora, a empresa na qual ele originalmente mantenha o vínculo empregatício e preste seus serviços tenha tido resultado negativo.

Por outro lado, se o programa ou acordo de participação nos lucros da empresa levarem em consideração apenas o resultado individual de cada empresa que compõe o grupo e, a empresa a qual o empregado tem seu contrato de trabalho vinculado tiver resultado negativo, o resultado positivo do grupo não beneficiará aquele empregado.

Levando-se em conta o exemplo acima, entende-se que a questão relativa ao empregador único precisa ser tratada com cautela, pois não se pode apenas utilizar o referido conceito de forma estaque olhando apenas um lado da moeda (quando esse entendimento beneficia o empregado), pois no mundo globalizado a hipossuficiência deve ser analisada em um contexto macro, que leva em consideração também a preservação da empresa como instrumento de desenvolvimento econômico-social, e a preservação do equilíbrio entre capital e trabalho, onde a figura do sócio, não pode ser entendida apenas como a de empregador ou proprietário, mas também de acionista e investidor.

2.7. Súmula 129 do TST

Ainda em relação a questão do empregador único há a discussão, pacificada é bem verdade, a respeito da existência ou não de mais de um vínculo empregatício quando o trabalho de determinado empregado beneficia o grupo econômico como um todo.

O Tribunal Superior do Trabalho - TST, manteve por meio da Resolução 121/2003 de 19, 20 e 21.11.2003, o entendimento de que “a prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.”

Pode-se extrair do texto da referida súmula, que o entendimento pacificado pelo TST é no sentido da existência de empregador único e quanto a isto não resta a menor dúvida. A título exemplificativo cita-se os casos dos engenheiros civis que, embora contratados por uma determinada empresa assinam projetos para várias empresas pertencentes a um mesmo grupo, sem que isto implique necessariamente na existência de mais de um contrato de trabalho e por consequência, mais de um vínculo de emprego.

Por outro lado, o próprio TST deixou a questão à margem da análise de cada caso, pois do contrário, não teria feito a ressalva ao final do texto da súmula “salvo ajuste em contrário”.

A ressalva obviamente não invalida o entendimento pacificado, porém deixa claro que o tribunal admite a existência de empregadores múltiplos e portanto, a ideia de empregador único, também sobre esse aspecto não pode ser entendida como pacificada.

Imagine-se que determinado empregado, por exemplo, um técnico em segurança e saúde do trabalho, mantenha dois contratos de trabalho, com duas empresas que pertençam a um mesmo grupo econômico. A sua jornada de trabalho ao invés de ser dedicada exclusivamente a uma das empresas é dividida entre as duas empresas. Nesse caso estaríamos diante de dois contratos de trabalho em uma mesma jornada de trabalho, porém, para duas empresas distintas, que pertencem a um mesmo grupo econômico. Nesse caso, o conceito de

empregador único não poderia ser aplicado, o que reforça o entendimento de que mesmo com a Súmula 129 do TST a questão quanto a existência de empregador único não pode ser vista como pacificada.

CAPÍTULO III. DA RESPONSABILIDADE

3.1. Considerações iniciais

A responsabilidade pode ser traduzida como sendo a obrigação que determinada pessoa assume em responder pelos seus próprios atos ou pelos atos de terceiros dos quais tenha se obrigado. Essa obrigação é imputada ao responsável e deriva de lei ou decorre de sua própria vontade. Edilton Meireles citando Orlando Gomes⁹⁵ explica que a obrigação é “um vínculo jurídico do qual uma pessoa fica adstrita a satisfazer uma prestação em proveito de outra.”⁹⁶

No campo jurídico a responsabilidade pode assumir diversas formas dependendo do campo de atuação que se estuda. Marcelo Azevedo Chamone⁹⁷ esclarece que, a princípio, existem dois tipos de responsabilidade jurídica: a civil e a penal. Por outro lado, a doutrina ainda faz referência à responsabilidade administrativa, que segundo o próprio Chamone, seria uma derivação da responsabilidade penal.

Priscila Mathias Rabelo de Moraes⁹⁸ explica que a responsabilidade civil “pressupõe a existência de relação jurídica, logo de personalidade e capacidade para adquirir direitos e obrigações”. Resulta, ainda, direta ou indiretamente de determinada relação obrigacional realizada pelo próprio responsável ou por terceiro. Pode surgir voluntariamente, por ato dispositivo do próprio responsável, ou por imposição direta de preceito legal”

⁹⁵ GOMES, Orlando. Obrigações. 8. Ed., 1. tirag., Rio de Janeiro: Forense, 1988,

⁹⁶ O autor esclarece que “Por esse vínculo, uma pessoa é constrangida a dar, fazer ou não fazer alguma coisa economicamente apreciável, em proveito de outrem, seja por ato negocial ou em virtude de lei. A obrigação, como vincula de natureza pessoal, entre devedor e credor, tem por objeto uma prestação ou uma contraprestação de natureza econômica.”

⁹⁷ CHAMONE, Marcelo Azevedo. Os diversos tipos de responsabilidade jurídica. **Jus Navigandi**, Teresina, [ano 13, n. 1900, 13 set. 2008](http://jus.com.br/artigos/11725). Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/11725>>. Acesso em: 7 out. 2013. Leia mais: <http://jus.com.br/artigos/11725/os-diversos-tipos-de-responsabilidade-juridica#ixzz2h45u8yNo>

⁹⁸ MORAIS, Priscila Mathias Rabelo de. *Da responsabilização dos sócios na execução trabalhista*. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo. São Paulo, 2003.

É importante ressaltar a importância da teoria dualista das obrigações que explica que a obrigação é composta por dois elementos: o débito e a responsabilidade. Edilton Meireles esclarece que o débito (*debitum*) “é a dívida e o dever de resgatá-la” enquanto a responsabilidade “é a situação em que a pessoa fica perante o credor: sujeita à ação executiva do credor”

Nessa mesma linha, Andréas von Tuhr *apud* Moraes⁹⁹ esclarece que o débito (*schuld*) “constitui um dever jurídico advindo de uma prestação obrigacional contratada, exigível e não cumprida por um dos sujeitos contratantes” e a responsabilidade (*haftung*) implica sujeição jurídica, seja à exigência da obrigação pelo credor, ou, processualmente, ao poder coercitivo do Estado. Este último pode impor ao responsável o dever de cumprir a prestação obrigacional inadimplida ou de pagar valor ou indenização correspondente. A figura do devedor, assim, poderá ou não coincidir com a do responsável”.

Por fim, Maria Helena Diniz¹⁰⁰ esclarece que “a responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responda, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.

A responsabilidade, na sua forma mais simples e pura significa “responder” e de forma modesta é assim que deve ser entendida, ou seja, alguém respondendo por algo pelo qual está obrigado. Não comporta grandes divagações, pois quando mais se tenta explicar o óbvio, mais difícil se torna sua compreensão, principalmente para o leigo. Portanto, a não ser que se faça necessário um maior esclarecimento sob determinadas particularidades ou especificidades, jurídicas ou não, tratar-se-á a responsabilidade como sinônimo direto de “dever”.

⁹⁹ TUHR, Andréas von. *Partie generale du Code federal des Obligations*. Trad. Maurice de Torrente. Lausanne, 1930. V.1, p. 14. *apud* MORAIS, Priscila Mathias Rabelo de. *Da responsabilização dos sócios na execução trabalhista*. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo. São Paulo, 2003.

¹⁰⁰ DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*, volume 7, 20. ed. Saraiva.

3.1.1 Responsabilidade civil subjetiva e objetiva

Do ponto de vista jurídico, separa-se a responsabilidade civil em duas categorias distintas: responsabilidade subjetiva, prevista no artigo 186 do Código Civil e responsabilidade objetiva, inserida no artigo 927, parágrafo único, também do Código Civil.

A primeira leva em consideração a Teoria da Culpa, baseada na ideia de que o prejudicado, vítima ou credor deve provar (i) o dano a ele causado; (ii) a infração ao dever legal ou seja um ato ou omissão violadora que resulta o dano; (iii) o vínculo ou nexo de causalidade entre o ato ou omissão e o dano e (iv) a existência do elemento subjetivo da culpa do sujeito passivo da relação jurídica, ou seja, que aquele que prejudica é o único responsável pelo dano.

Priscila Mathias Rabelo de Moraes se refere ao dano como sendo aquele “...causado a terceiro intencionalmente ou por imprudência, negligência ou imperícia...” Cabe aqui esclarecer, que o nosso ordenamento jurídico não prevê responsabilização por dano a si próprio. Também cabe vênia para discordar quanto ao critério de intencionalidade retratado pela autora pois a culpa está relacionada ao resultado independente da ação ou omissão, enquanto o dolo, este sim, estaria diretamente relacionado com a intenção do agente.

Ao citar a definição de culpa formulada por Alvino Lima como um “erro de conduta, moralmente imputável ao agente e que não seria cometido por uma pessoa avisada em iguais circunstância de fato”, Priscila Mathias Rabelo de Moraes acrescenta que “recorre-se, assim, ao estereótipo do homem normal, diligente, probo para retirar deste paradigma elementos que ajudem na formulação do conceito de culpa”. Parece, portanto, que o elemento “culpa” deve realmente estar relacionado a “intenção” do agente, pois do homem probo e diligente, espera-se a conduta moralmente acertada, enquanto seu paradigma inverso é o homem desprovido moral que busca o resultado delituoso sem se preocupar com a “culpa”.

Vale ressaltar, entretanto, que o conceito de “homem probo” há muito carece de referência, pois na sociedade moderna, principalmente a brasileira, quem deveria dar o exemplo positivo, é justamente quem tem servido de referência negativa. Talvez a expressão

“homem médio” usada por muitos doutrinadores, seja a expressão mais adequada, pois a conduta deve estar relacionada com um consenso dentro do nosso habitat/sociedade, ou seja, o que uma “pessoa normal” faria em uma determinada situação onde valores morais estão em jogo.

É importante ressaltar, ainda, a observação feita por Bittar¹⁰¹ onde “...há situações em que o ordenamento jurídico atribui a responsabilidade civil a alguém por dano que não foi causado diretamente por ele, mas sim por um terceiro com quem mantém algum tipo de relação jurídica. Nesses casos, trata-se de responsabilidade civil indireta, em que o elemento culpa não é desprezado, mas sim presumido, em função do dever geral de vigilância a que esta obrigado o réu”.

A responsabilidade objetiva por sua vez, está baseada na Teoria Objetiva, que imputa a responsabilidade pelo dano independentemente de culpa, ou seja, basta a existência comprovada do dano e o nexo de causalidade entre a conduta do agente e o prejuízo da vítima. A essa teoria dá-se, também, o nome de Teoria do Risco, pois ao extrair o elemento culpa da responsabilização pelo dano causado, imputa-se ao agente as consequências advindas do risco por ele assumido. Em outras palavras, a responsabilidade pelo dano causado está mais intimamente relacionada com a potencialidade do risco assumido, do que com a própria ação ou omissão de seu agente.

Samuel Henderson Pereira Lopes¹⁰² adverte que “a responsabilidade fundada no risco, consiste assim, na obrigação de indenizar o dano produzido por atividade exercida no interesse do agente e sob seu controle, sem que haja qualquer indagação sobre o comportamento do lesante, fixando-se no elemento objetivo, isto é, na relação de causalidade entre o dano e a conduta.”¹⁰³ Por outro lado, Priscila Mathias Rabelo de Moraes lembra que “a teoria da responsabilidade objetiva foi sendo aos poucos incorporada no nosso ordenamento jurídico e consolidada no novo Código Civil. O legislador entretanto, preferiu se abster da discussão

¹⁰¹ BITTAR, Carlos Alberto. *Responsabilidade Civil – Teoria & Prática*. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1990. *apud* LOPES, Samuel Henderson Pereira. *O instituto da responsabilidade civil no Código Civil de 2002*. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9125

¹⁰² LOPES, Samuel Henderson Pereira. *op. cit.*

¹⁰³ LOPES, Samuel Henderson Pereira. *Op. cit.*

teórica sobre a responsabilidade subjetiva e objetiva. Foram previstas, no mesmo dispositivo legal (novo Código Civil, art. 927), hipóteses de responsabilidade subjetiva e objetiva”¹⁰⁴

¹⁰⁴ MORAIS, Priscila Mathias Rabelo de. Op.cit. p. 116.

3.1.2. Responsabilidade civil na esfera trabalhista

A legislação trabalhista, salvo algumas exceções, não se preocupou em estabelecer parâmetros ou dispositivos legais acerca da responsabilidade civil. Por outro lado, como os casos reais exigem soluções não previstas na legislação específica, o legislador trabalhista teve que se socorrer subsidiariamente dos dispositivos pertinentes à matéria de direito comum.

É importante ressaltar, que a Justiça do Trabalho em razão da Emenda Constitucional 45/04 teve sua competência ampliada e por essa razão, passou a apreciar não só as demandas envolvendo as relações de emprego, como também as ações envolvendo as relações de trabalho (incluindo as demandas envolvendo dano moral ou patrimonial). Assim, muito embora a legislação trabalhista infraconstitucional não tenha se dedicado ao tema, a Constituição estabeleceu em seu artigo 114, V, que a Justiça do Trabalho é competente para julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho. Da mesma forma, o artigo 7º da CF/88 estabelece que “São direitos dos trabalhadores...”, “XXVIII – (...) sem excluir a indenização a que este está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa;”.

Acrescente-se, a esse fato, a observação feita por Rachel Christina L. M. C. Godoy¹⁰⁵ ao referir-se ao artigo 7º, XXVIII da CF/88 de que “em sua parte final observa-se a previsão de aplicação da responsabilidade civil subjetiva, em contra partida ao se esquadriñar o artigo 2º da CLT, que ao conceituar o “empregador como a empresa que “assume o risco da atividade econômica””¹⁰⁶ nos deparamos com a responsabilidade civil objetiva, e ainda encontramos arrimo da teoria do risco nos artigos 927, parágrafo único e 933 do Código Civil.

Podemos separar, dessa forma, a responsabilidade civil sob o ponto de vista trabalhista em três categorias principais: (i) responsabilidade civil do empregador por ato do empregado;

¹⁰⁵ GODOY, Rachel Christina L. M. C. A responsabilidade civil na esfera trabalhista. Disponível em Rachel Christina L. M. C.

¹⁰⁶ DALEGRAVE Neto, J.A. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, Material da 3ª aula da Disciplina Sefurança e Saúde do Trabalhador, ministrada no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu Televirtual em Direito e Processo do Trabalho – Anhanguera-Uniderp/ Rede LFG.

(ii) responsabilidade civil do empregado em face do empregador e (iii) a responsabilidade do empregador por dano ao empregado. Essas três categorias serão abordadas mais detalhadamente nos itens subsequentes.

3.1.3. Responsabilidade civil do empregador por ato do empregado

O entendimento sobre a responsabilidade civil do empregador por ato do empregado está consolidado pela Súmula nº 341 do Supremo Tribunal Federal que estabelece “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.”

Rodolfo Pamplona Filho¹⁰⁷ esclarece que “a idéia de culpa, na modalidade *in eligendo*, tornou-se legalmente irrelevante para se aferir a responsabilização civil do empregador, propugnando-se pela mais ampla ressarcibilidade da vítima, o que se mostra perfeitamente compatível com a vocação, aqui já demonstrada, de que o empregador deve responder pelos riscos econômicos da atividade exercida.”

Maria Helena Diniz¹⁰⁸ ao comentar a Súmula 341 do STF esclarece que “o ofendido não mais deverá comprovar a culpa concorrente do patrão, porém apenas demonstrar a relação de subordinação entre o agente direto e a pessoa incumbida legalmente de exercer sobre ele a vigilância, a existência do dano e que este foi acusado por culpa do preposto.” E conclui: “A culpa do patrão será presumida e a do preposto deverá ser provada pela vítima do dano”.

Cabem aqui algumas considerações. Inicialmente deve-se separar a figura do empregado, trabalhador vinculado por um contrato de trabalho, que desenvolve determinada atividade profissional em um ambiente corporativo ou não, para uma pessoa física ou jurídica, em contrapartida ao recebimento de salários, do cidadão comum, que fora do ambiente ao qual se ativa, apesar de ser um trabalhador, não está exercendo qualquer atividade profissional ligada a um contato de trabalho. Essa distinção, embora possa parecer óbvia, deve ser feita para se mensurar as responsabilidades de cada indivíduo sob o ponto de vista trabalhista.

¹⁰⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo Código Civil brasileiro. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 677, 13 maio 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/6723>>. Acesso em: 7 out. 2013.

¹⁰⁸ DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil*. São Paulo: Saraiva, 1997. p. 441.

O empregado que causa dano a alguém, inclusive a ele próprio, no ambiente de trabalho ou mesmo fora dele, durante sua jornada de trabalho, tem em seu empregador um co-responsável, ao passo que esse mesmo trabalhador, fora do ambiente de trabalho e desde que não esteja exercendo qualquer atividade relacionada ao seu trabalho em outro ambiente, é o único responsável pelos danos causados à terceiros ou a ele próprio.

Outro ponto importante diz respeito ao direito de regresso. Embora o empregador seja responsável pelos danos causados pelos seus empregados ou prepostos, como a própria jurisprudência trabalhista determina, caberá ao empregador o direito de regresso contra o empregado, podendo inclusive denunciá-lo à lide.

Em termos práticos, o empregador responde objetivamente pelos danos causados pelos seus empregados ou prepostos a terceiros, cabendo-lhe, portanto a obrigação de reparação. Por outro lado, caso fique comprovada a culpa exclusiva do empregado, também responderá o empregado na forma regressiva pelo dano causado, senão em relação aos terceiros, em relação ao empregador.

Vê-se, que a Súmula 341 do STF, ao utilizar a palavra “presumida” já estabeleceu a possibilidade de prova em contrário, possivelmente prevendo que nem toda a presunção efetivamente se comprova e portanto, que o empregador, mesmo sendo objetivamente responsável pelo dano causado pelo empregado, não é o único responsável pelo dano, podendo ser vítima das próprias circunstâncias.

3.1.4. Responsabilidade civil do empregado em face do empregador

A hipótese de responsabilidade civil do empregado em face do empregador tem sua previsão legal insculpida no parágrafo 1º do artigo 462 da CLT que prevê:

“Art. 462 – Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo

§ 1º – Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.”

É bem verdade que a hipótese referida acima possui limitações legais e protetivas ao empregado e ao seu salário, motivo pelo qual, embora exista a previsão de desconto, mediante aprovação do empregado, o dano, ou melhor o desconto em relação ao dano, não pode ultrapassar os limites estabelecidos pela legislação trabalhista¹⁰⁹. Logo, se o dano causado pelo empregado for maior que a importância permitida, invariavelmente o empregador deverá se socorrer de ação própria para reaver seus prejuízos.

Por oportuno, é importante esclarecer, conforme mencionado no tópico anterior, que mesmo quando o empregado causar danos a terceiros, em razão da Súmula 341 do STF a responsabilidade do empregador é objetiva, cabendo a este, entretanto, o direito de regresso contra o empregado.

¹⁰⁹ O parágrafo único do art. 82 da CLT estabelece que o empregado deverá receber, pelo menos, 30% do seu salário em espécie, ou seja, em dinheiro. O art. 477, § 5º, da CLT limita a compensação de valores a um mês de remuneração do empregado. O §5º do artigo 6º da Lei nº 10.953/2004 prevê que os descontos e as retenções mencionados no caput deste artigo não poderão ultrapassar o limite de 30% (trinta por cento) do valor dos benefícios.

3.1.5. Responsabilidade civil do empregador por dano ao empregado

Partindo da premissa máxima de que ao empregador cabe o risco da sua atividade empresarial, qualquer dano causado pelo empregador ao empregado teria, à princípio, como consequência lógica, a responsabilização objetiva do primeiro em relação ao segundo.

O artigo 932, III do Código Civil estabelece que “São também responsáveis pela reparação civil: (...) III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”, logo se o dano causado ao empregado decorre de ação ou omissão de outro empregado, a responsabilidade civil do empregador é objetiva, cabendo, neste caso, ao empregador, apenas o direito de regresso em relação ao empregado que causou o dano.

Maria Helena Diniz esclarece que “ocorrido o acidente, havendo nexos causal entre o dano e o trabalho, responsável será o empregador, independentemente de averiguação da culpa da vítima. O patrão que faz um operário trabalhar, o expõe ao risco de acidentes, por isso o empregado acidentado no desempenho de suas tarefas profissionais deverá ser indenizado por quem se beneficiou com o seu trabalho.”¹¹⁰

As afirmações acima são verdadeiras na maior parte dos casos, porém, não se pode descartar, por mais absurdo que possa parecer, que o dano tenha sido causado propositalmente pelo empregado como forma de obter algum tipo de vantagem, seja em relação ao seu empregador seja em relação à Previdência Social.

Rosiane Rodrigues de Lima¹¹¹ lembra que “são causas excludentes da responsabilidade civil, a culpa exclusiva da vítima, o fato de terceiro e o caso fortuito ou força maior.” acrescentando que “a culpa exclusiva da vítima é excludente de responsabilidade porque

¹¹⁰ DINIZ, Maria Helena. Op. cit. p. 407.

¹¹¹ LIMA, Rosiane Rodrigues de. [Responsabilidade civil do empregador nos danos causados à saúde do empregado](http://jus.com.br/artigos/19461). **Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 2923, 3 jul. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/19461>>. Acesso em: 2 out. 2014.

impede o nexo causal entre o dano e o seu causador. Na lição de Sílvia Rodrigues, "a culpa exclusiva da vítima é a causa de exclusão do próprio nexo causal, porque o agente, aparente causador direto do dano, é mero instrumento do acidente".

Não são incomuns nos dias de hoje lides que tenham por objeto a reparação de danos causados aos empregados onde o sinistro ocorreu por conta e culpa exclusiva dos próprios empregados. Esses casos, menos raros do que gostaríamos, geralmente estão relacionados a uma conduta imprudente do trabalhador, que se aproveita da incapacidade do empregador de fiscalizar o tempo todo os setores produtivos da empresa.

Portanto, embora prevaleça em nosso ordenamento jurídico a culpa objetiva do empregador em relação aos danos causados aos empregados, nem toda responsabilização é absoluta, devendo cada caso ser analisado de acordo com as provas trazidas aos autos.

3.2. Responsabilidade solidaria – considerações iniciais

A responsabilidade solidária está prevista no capítulo VI do Código Civil, que em seu artigo 264 preceitua que “há solidariedade, quando na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado, à dívida toda.” Nas palavras de Priscila Mathias Rabelo de Moraes “há, para efeitos da exigência do cumprimento de obrigação patrimonial, uma reunião de patrimônios dos responsáveis, podendo o credor escolher qualquer um deles, sem ter que se submeter ou obedecer a determinada ordem patrimonial”. Nesse caso, “o responsável solidário, por sua vez, deve adimplir a dívida e, se for o caso, pleitear, posteriormente os demais responsáveis solidários, o ressarcimento do excesso que pagou”¹¹²

Ainda sobre a responsabilidade solidária ou simplesmente sobre a solidariedade é importante notar o quanto disposto no artigo 265 do Código Civil que determina que “a solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes”. Esse conceito é de suma importância e será objeto de análise mais detida quando formos abordar a questão da responsabilidade solidária trabalhista e a responsabilidade dos sócios em relação às dívidas trabalhistas da empresa.

Bruna Lyra Duque¹¹³ ao discorrer sobre o tema explica que “as obrigações solidárias são obrigações complexas, pois apresentam mais de um sujeito no pólo ativo e/ou no pólo passivo da relação obrigacional. Em razão dessa complexidade, algumas características apresentam-se diferenciadas se compararmos a solidariedade às obrigações simples (com apenas um sujeito no pólo ativo e no pólo passivo e, ainda, com a presença de um objeto).” Mais adiante, Bruna Lyra Duque esclarece que “a solidariedade pode ser ativa, passiva ou mista.” e complementa,

¹¹² MORAIS, Priscila Mathias Rabelo de. Op.cit. p. 128.

¹¹³ DUQUE, Bruna Lyra. Teoria geral da obrigação solidária. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5908

referindo-se aos ensinamentos de Lyra Júnior¹¹⁴ “que a solidariedade classifica-se essencialmente de acordo com a pluralidade subjetiva dos pólos ativo e passivo da obrigação.”

¹¹⁴ LYRA JÚNIOR, Eduardo M. G. de, *Notas sobre a solidariedade passiva no Novo Código Civil*. Revista de Direito Privado, São Paulo, n. 13, p. 29-62, 2004.

3.2.1. Responsabilidade solidária ativa, passiva e mista

A responsabilidade solidária será ativa quando, havendo vários credores, cada um deles, possuir, individualmente o direito de exigir do devedor comum o cumprimento integral da obrigação. Silvio de Salvo Venosa¹¹⁵ explica que a “importância prática desta modalidade das obrigações é escassa, já que não tem outra utilidade se não servir como mandato para recebimento de um crédito em comum, o que pode ser feito por mandato típico”.

A responsabilidade solidária passiva ocorre quando, havendo vários devedores, o credor tem o direito de exigir e de receber de um ou de alguns dos devedores, parcial ou totalmente, a dívida comum. “Em tese, cada devedor é obrigado a pagar apenas parte da dívida, mas, em virtude da solidariedade, pode ser constrangido a oferecer toda a prestação.”¹¹⁶

A responsabilidade mista ocorre, quando ao mesmo tempo os elementos da solidariedade ativa e da solidariedade passiva estiverem presentes na mesma relação obrigacional. Não existe previsão legal para esse tipo de solidariedade, porém, por força do princípio da autonomia da vontade, pode ser criada pelas partes interessadas.”

¹¹⁵ VENOSA, Silvio de Salvo. Direito Civil: Teoria Geral das Obrigações e Teoria Geral dos Contratos. São Paulo: Atlas 2008. v.2. apud DUQUE, Bruna Lyra. Op. Cit.

¹¹⁶ DUQUE, Bruna Lyra. Op. Cit.

3.2.2 Responsabilidade solidária na esfera trabalhista

Como já mencionado anteriormente, a responsabilidade solidária ou a solidariedade no cumprimento das obrigações decorre de lei ou de vontade das partes. Na esfera trabalhista temos duas hipóteses legais de solidariedade.

A primeira diz respeito a solidariedade existente entre o grupo econômico, prevista no §2º do artigo 2º e que determina que “sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.”

A segunda hipótese de solidariedade na esfera trabalhista diz respeito à obrigação do subempreiteiro em relação aos contratos de trabalho que celebrar e está prevista no artigo 455 da CLT que assim estipula:

“Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.”

Em relação à hipótese de responsabilidade solidária das empresas pertencentes a um mesmo grupo econômico é importante mencionar a existência, na doutrina pátria, de uma acalorada discussão sob a sua extensão. Sob esse tema, Edilton Meireles enfatiza que é “viva polêmica, ainda hoje, a respeito da extensão da solidariedade decorrente do grupo econômico: se meramente passiva ou bifrontal (ativa e passiva)”. A questão quanto a definição da extensão da responsabilidade solidária trabalhista nos grupos econômicos é um dos temas centrais do

presente estudo, porém, por hora, cabe apenas a menção da sua existência, pois o assunto será abordando com a profundidade devida quando discutirmos a extensão da responsabilidade solidária nos grupos econômicos.

No tocante a responsabilidade solidária na subempreitada é importante ressaltar a existência de corrente doutrinária divergente que entende que nessa modalidade, a responsabilidade é subsidiária e não solidária. Dentre os autores que defendem a responsabilidade subsidiária na subempreitada estão Alice Monteiro de Barros¹¹⁷, Octavio Bueno Magano¹¹⁸, Arnaldo Sussekind¹¹⁹ e Sérgio Pinto Martins¹²⁰, dentre outros.

Arnaldo Sussekind, ao abordar o tema esclarece que “o subempreiteiro, como verdadeiro empregador, é o responsável direto pelos salários dos trabalhadores que contratou; o empreiteiro principal, que geralmente possui maiores recursos econômico, pode ser responsabilizado subsidiariamente pelo cumprimento das obrigações trabalhistas por parte do marchandeur. Facultou a lei, por isto mesmo, ao empreiteiro principal, a retenção de importâncias devidas ao subempreiteiro, quando este não cumprir suas obrigações para com os seus empregados e, bem assim, se isto não for suficiente, o direito de ingressar com ação regressiva contra ele, para a cobrança do que pagou aos respectivos empregados” e conclui “Trata-se, como se infere, de responsabilidade subsidiária e não responsabilidade solidária”

Alice Monteiro de Barros examina a questão a luz do artigo 455 da CLT, enfatizando, com muita propriedade, que o artigo referido “não dispõe sobre a natureza da responsabilidade e se o contrato celebrado entre a empreiteira principal e a subempreiteira for omissivo quanto ao assunto, não vemos como atribuir ao empreiteiro principal a responsabilidade solidária, inobstante pronunciamentos contrários¹²¹”

¹¹⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2005. p. 357.

¹¹⁸ MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*. v. 2. São Paulo: Ltr, 1993, p. 105.

¹¹⁹ SUSSEKIND, Arnaldo e outros. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 20. ed., 2002, p.449.

¹²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. São Paulo: Atlas, 2000, p. 392.

¹²¹ Alice Monteiro de Barros cita Amauri Mascaro Nascimento como defensor da corrente que entende pela responsabilidade solidária na subempreitada na sua obra “iniciação ao direito do trabalho”. 30 ed. São Paulo: Ltr, 2004, p.184.

3.3. Responsabilidade subsidiária

A responsabilidade subsidiária é caracterizada pela hierarquização patrimonial. Ao contrário do que ocorre na responsabilidade solidária, onde todos os devedores respondem indistintamente pela dívida, na responsabilidade subsidiária existe o cumprimento da obrigação de forma sucessiva, ou seja, embora todos os devedores possam responder pela integralidade da dívida, o cumprimento da obrigação se inicia pelo devedor principal.

Bruna Lyra Duque¹²² explica que “subsidiária é a responsabilidade assumida entre dois ou mais sujeitos obedecendo a certa ordem” citando como exemplo a responsabilidade dos sócios em relação às obrigações contraídas pela sociedade empresarial, na forma do artigo 1.024 do Código Civil. Para acrescentar a explicação, Bruna Lyra Duque reporta-se os ensinamentos de Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho¹²³, esclarecendo que “na responsabilidade subsidiária, um sujeito tem a dívida originária e o outro a responsabilidade por essa dívida. Assim, não sendo possível executar o efetivo devedor, quando ocorrer o inadimplemento da obrigação, podem ser executados os demais sujeitos envolvidos na relação obrigacional.”

Priscila Mathias Rabelo de Moraes¹²⁴ lembra que o responsável subsidiário pode invocar o benefício de ordem previsto no artigo 596 do CPC e exigir que a execução recaia inicialmente sobre os bens pertencentes ao devedor principal, ou então, sobre o seu antecessor na ordem de preferencia.

¹²² DUQUE, Bruna Lyra. Idem.

¹²³ GAGLIANO, Pablo Stolze e FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil**. São Paulo: Saraiva, 2009. v. 2.

¹²⁴ MORAIS, Priscila Mathias Rabelo de. Op. cit. p. 128.

3.3.1 Responsabilidade subsidiária na esfera trabalhista

Anteriormente, alertamos para a existência de corrente doutrinária que defende a existência de responsabilidade subsidiária na subempreitada, porém, no âmbito do Direito do Trabalho, a subsidiariedade tem cadeira cativa quando o assunto é a terceirização de mão de obra.

Para Sérgio Pinto Martins a terceirização consiste “na possibilidade contratar terceiro para realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa.” É importante esclarecer que o ordenamento jurídico brasileiro não possui legislação específica acerca da terceirização, porém a previsão da existência de responsabilidade subsidiária decorrente da adoção dessa forma de contratação foi construída por meio da consolidação do entendimento jurisprudencial predominante nos tribunais pátrios.

O Tribunal Superior do Trabalho por meio de sua Súmula nº 331 estabeleceu em seu item IV que:

“**IV** - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000).”

O que é importante esclarecer acerca da responsabilidade subsidiária decorrente de terceirização, é que está só se dará no caso de terceirização lícita ou seja, nas hipóteses de trabalho temporário ou quando a atividade terceirizada estiver relacionada com a atividade-meio do tomador e não com a sua atividade-fim. Se ao contrário, a terceirização for declarada ilícita a responsabilidade será solidária conforme estabelece o artigo 942 do CPC e, portanto,

tanto a tomadora, quanto a prestadora responderão pela satisfação do crédito do trabalhador, sem que seja possível recorrer ao benefício de ordem na execução.

O tema “terceirização” não é o foco do presente estudo, por isso embora essa questão possa ser analisada sob vários ângulos (inclusive quanto à responsabilidade da Administração Pública nos casos de terceirização), deixaremos para outros estudiosos a discussão e aprofundamento deste tema específico, sendo importante para o presente trabalho, apenas a demonstração da existência de todos os tipos de responsabilização na esfera trabalhista.

3.4. Responsabilidade Patrimonial

Embora exista uma aparente discussão doutrinária acerca do seu posicionamento no ordenamento jurídico brasileiro, a responsabilidade patrimonial é instituto de ordem processual e decorre do inadimplemento de uma obrigação. Bruna Anzileiro¹²⁵ com propriedade esclarece que:

“Responsabilidade patrimonial é instituto de ordem processual, e decorre do inadimplemento de uma obrigação que se torna objeto de um processo de execução, está prevista nos artigos 591 do Código de Processo Civil e 391 do Código Civil. Referido instituto diferencia-se da responsabilidade civil, na medida em que este se situa no âmbito do direito material, é obrigação decorrente de um dano causado ao patrimônio de outrem em virtude de um ato ilícito, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil (DINAMARCO¹²⁶, 2004, p. 327-328). Desta forma, partindo da ideia de que “o patrimônio do devedor representa para o credor a garantia de poder conseguir, em caso de inadimplemento, satisfação coativa pelos meios executivos” (LIEBMAN apud CAHALI¹²⁷, 2002, p. 21), chega-se a dois elementos essenciais para a análise da responsabilidade patrimonial em si, decorrentes da teoria de Aloin Brinz, formulada no século XIX, a Schuld und Haftung, uma teoria sobre responsabilidade patrimonial onde se caracteriza e diferencia-se obrigação de responsabilidade (DINAMARCO, 2004, p. 323), sendo que é na responsabilidade patrimonial do devedor que está posta a essência de uma obrigação, contida em um conceito binário, onde de um lado está o débito e de outro, a responsabilidade (CAHALI, 2002, p. 21-22).”

¹²⁵ ANZILIERO, Bruna. Responsabilidade patrimonial do devedor. www.oab-sc.org.br/artigo.do?artigoadvogado.id=239

¹²⁶ DINAMARCO, Cândido Rangel. Instituições de direito processual civil, vol. IV. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

¹²⁷ CAHALI, Yussef Said. Fraude contra credores. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

Ora, se o próprio direito material estabelece que ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de lei, a obrigação contraída e não adimplida naturalmente atrai para o devedor a responsabilidade de reparar o dano. É o direito processual e não o material que estabelece como essa obrigação será satisfeita.

Priscila Mathias Rabelo de Moraes aponta que a responsabilidade patrimonial “consiste no estado de sujeição patrimonial do devedor, ou excepcionalmente de terceiros, à eventual ato executório do credor” e acrescenta que “como instrumento para fazer valer a norma material, englobará as diversas manifestações de responsabilidade nessa órbita: contratual e extracontratual, subjetiva e objetiva.”¹²⁸

Na visão de Alimcar de Castro “Não se deve confundir débito, ou obrigação, com responsabilidade processual. A obrigação, ou débito, se estabelece entre credor e o devedor, tendo por objeto um bem determinado, atual, ao passo que a responsabilidade surge entre o devedor e o juiz, tendo por objeto bens indeterminados, presentes e futuros. Porque ao poder do juiz, corresponde uma sujeição da parte; porque o juiz, para levar a termo a execução, pode servir-se de coisas diversas da devida; e esta sujeição patrimonial é muito mais ampla que a obrigação.”¹²⁹

¹²⁸ MORAIS, Priscila Rabelo de. Op. cit. p.129.

¹²⁹ CASTRO, Amílcar de. Comentários ao Código de Processo Civil : art. 591. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1994. p. 67. Apud MORAIS, Priscila Mathias Rabelo de. Op. Cit. p. 129.

3.4.1 Responsabilidade patrimonial primária e secundária

A responsabilidade patrimonial no Direito Civil pode ser classificada em primária e secundária. A responsabilidade primária tem seu fundamento legal no artigo 591 do CPC que preceitua que o devedor responde pelo cumprimento de suas obrigações com todos os bens presentes e futuros, salvo as restrições estabelecidas em lei. Como bem pontua Hermelino de Oliveira Santos, “a responsabilidade primária corresponde, dessa forma ao “primeiro patrimônio exposto aos meios executórios”¹³⁰, que é o patrimônio do devedor, o qual podemos chamar de responsável principal pelo adimplemento da dívida”¹³¹.

A responsabilidade secundária, prevista no artigo 592 do CPC sujeita os bens de terceiros, que não o devedor, ou que sendo do devedor não esteja em sua posse no momento da execução, para a satisfação do débito. Hermelino de Oliveira Santos cita Araken de Assis que entende que “...além do devedor, outros sujeitos e outros patrimônios eventualmente se sujeitam à demanda executória. Embora sob o ângulo subjetivo em geral coincidam, não se afigura rara a hipótese de atribuição a pessoas diversas. O art. 592 do CPC possui virtude única de apontar os casos mais comuns dessa dicotomia, a que Liebman averba de responsabilidade secundária”¹³²

A diferenciação entre a responsabilidade primária – do devedor principal – e a responsabilidade secundária – de terceiros, que não o devedor principal – é de suma importância para o desenvolvimento do presente estudo e será abordada mais detidamente em tópicos posteriores, quando abordarmos a responsabilidade primária e secundária na esfera trabalhista e, principalmente quando formos analisar a responsabilidade nos grupos econômicos e a responsabilidade dos sócios.

¹³⁰ ASSIS, Araken de. Manual do processo de execução. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1988. P. 313.

¹³¹ SANTOS, Hemelino de Oliveira. *Diretrizes para a aplicação da desconsideração da personalidade jurídica: A responsabilidade patrimonial na execução trabalhista*. Tese de doutorado em direito pela USP-SP, São Paulo, 2003.

¹³² SANTOS, Hermelino de Oliveira Apud ASSIS, Araken de . Manual do processo de execução. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1988. P. 313.

3.4.2 Responsabilidade patrimonial na esfera trabalhista

Feita a distinção entre responsabilidade patrimonial primária e secundária no Direito Civil, analisar-se-á agora os seus efeitos sob ponto de vista trabalhista.

A princípio, na esfera trabalhista, tem-se apenas a hipótese de responsabilidade patrimonial primária. Isto, porque, o devedor trabalhista em uma primeira análise, só poderia ser o empregador, ou seja, a pessoa física ou jurídica que admite o trabalho de pessoa física, de forma não eventual, sob sua subordinação e mediante uma contraprestação.

Por outro lado, o avanço tecnológico, as novas modalidades de contratação da mão de obra e as inúmeras estruturas societárias surgidas no último século obrigou o legislador trabalhista e a jurisprudência a ampliarem a responsabilização primária do crédito trabalhistas como forma de proteger e garantir a satisfação do crédito obreiro.

Essas modificações trouxeram uma nova concepção acerca da responsabilidade patrimonial primária, pois o devedor trabalhista, não pode mais ser entendido como o empregador direito da mão de obra do empregado, mas todos aqueles que direta ou indiretamente se beneficiam do trabalho daquele. Nessa linha, pode-se citar, por exemplo, os casos de mão de obra terceirizada, onde o real beneficiário dos serviços prestados pelo trabalhador, não é o seu empregador principal, mas um terceiro que contrata o empregador principal, tornando-se, um terceiro na relação empregado/empregador. Da mesma forma, existe a hipótese do empregado que trabalha para um grupo de empresas, e que muitas vezes, não é possível identificar de plano quem seja o empregador principal, ou melhor dizendo, o devedor principal do crédito do trabalhador.

Hermelino de Oliveira Santos ao tratar do tema da responsabilização na esfera trabalhista traz a tona outro instituto de direito, nascido a partir do direito americano, a desconsideração da personalidade jurídica ou *disregard doctrine*, que segundo esse autor, estaria presente no §2º do artigo 2º da CLT, quando estabeleceu a responsabilidade das empresas pertencentes a um mesmo grupo econômico.

Com a devida vênia ao entendimento de Hermelino de Oliveira, entendemos que o §2º do artigo 2º da CLT não trata do instituto da desconconsideração da personalidade jurídica que o direito brasileiro copiou do direito americano, ao contrário disso pode-se afirmar que o referido dispositivo trata de “considerar” outra pessoa, além do próprio responsável. O que se observa é que o dispositivo pretendeu considerar o grupo econômico como empregador único para fins de responsabilização, ou seja, o dispositivo não exclui uma determinada pessoa para considerar outra. O que se vê é a consideração de todo um conjunto de pessoas que juntas formam o que a doutrina entendeu por bem chamar de empregador único.

Para reforçar o entendimento acima, sem contudo abordar especificamente o tema da desconconsideração da personalidade jurídica, lembra-se os pertinentes esclarecimentos iniciais sobre a matéria feitos por Priscila Mathias Rabelo de Moraes que explica que “a desconconsideração significa não considerar, não levar em conta, no caso, a personalidade jurídica.” Referido entendimento reforça, o entendimento de que o §2º do artigo 2º da CLT pretendeu foi “considerar” uma outra pessoa jurídica como responsável e não desconconsiderar “alguém” em detrimento de outra pessoa jurídica.

Conclui-se, portanto, que em matéria de responsabilização patrimonial na esfera trabalhista, o legislador pátrio apenas preocupou-se em apontar o devedor principal da obrigação, incluindo dentre estes, outros devedores secundários, sem contudo excluir o devedor principal.

3.5. Responsabilidade de sócios segundo o Código Civil

O artigo 990 do Código Civil estabelece que nas sociedades não personificadas todos os sócios respondem solidária e ilimitadamente pelas obrigações sociais, ressalvado o benefício de ordem do sócio que contratou pela sociedade, ou seja, nas sociedades que não possuem personalidade jurídica própria, sócios e sociedade respondem de forma conjunta pela obrigações contraídas pela sociedade. Essa é a forma mais simples e clara de responsabilização, pois a própria lei já determina que não existe a separação patrimonial entre os sócios e a sociedade, ou seja, na hipótese de não cumprimento de uma obrigação por parte da sociedade, seus sócios responderão com o seu próprio patrimônio.

Já nas sociedades personificadas, os bens dos sócios não respondem pelas dividas da sociedade antes de executados os bens da própria sociedade. Em linhas gerais, os patrimônios dos sócios e da sociedade constituem-se em patrimônios autônomos e indistintos, não se misturando, salvo a exceção prevista em lei, ou seja, nas sociedades personificadas, os sócios responderão pelas dividas sociais de forma subsidiária.

Dentre as sociedades personificadas a sociedade limitada respondia em 2005 por 50,29%¹³³ do total de sociedades constituídas no Brasil e talvez por essa razão o Código Civil, já em 2002, tenha estabelecido regras mais objetivas em relação a esse tipo de societário, principalmente no que se refere a responsabilidade de seus sócios ao prever em seu artigo 1.052 do CC/2002, que “...a responsabilidade de cada sócio é restrita ao valor de suas quotas, mas todos respondem solidariamente pela integralização do capital social.”

Fabio Ulhoa Coelho explica que “a personalização da sociedade limitada implica a separação patrimonial entre a pessoa jurídica e seus membros. Sócio e sociedade são sujeitos distintos, com seus próprios direitos e deveres. As obrigações de um, portanto, não se podem imputar ao outro. Desse modo, a regra é a da irresponsabilidade dos sócios da sociedade

¹³³ De acordo com as informações do Departamento Nacional de Registro do Comércio em 2005 foram constituídas 240.360 firmas individuais, 246.722 sociedades limitadas, 1.800 sociedades anônimas, 1.297 cooperativas, 413 outros tipos. Disponível em <http://www.dnrc.gov.br/Estatisticas/caep0101.htm>

limitada pelas dívidas sociais. Isto é, os sócios respondem apenas pelo valor das quotas com que se comprometeram, no contrato social (CC, art. 1.052). É esse o limite de sua responsabilidade”. (COELHO, 2010b, p. 413)

É importante notar que o Código Civil de 2002 ao tratar da responsabilidade dos sócios não faz distinção entre este ser ou não o administrador da sociedade, ressalvada é claro, a hipótese dos sócios administradores que contrata pela sociedade nas sociedades não personificadas a quem o Código Civil garantiu o benefício de ordem.

Ainda em relação à responsabilidade dos sócios merece destaque o quanto estabelecido no artigo 50 do Código Civil, que prevê que “em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica.”. Sob esse aspecto, embora o ordenamento jurídico na o trate dessa maneira, serve o referido artigo com base para desconsideração da personalidade jurídica.

Outro aspecto relevante quanto a responsabilidade dos sócios diz respeito ao prazo de duração dessa obrigação. O artigo 1003 do Código Civil estabelece que “até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, responde o cedente solidariamente com o cessionário, perante a sociedade e terceiros, pelas obrigações que tinha como sócio.” Embora a regra seja clara e estipule um prazo determinado, comumente na Justiça do Trabalho o referido período de responsabilização é ignorado.

Deve-se notar ainda, que em relação aos administradores não sócios a legislação civil embora não tenha estipulado sua responsabilização direta pelo débitos da sociedade tratou do assunto nos artigos 997, VI.1012, 1015 1016 1017 e 1020 e 1060 1061.

Em relação ao cônjuge dos sócios a legislação civil entendeu por trata-lo como um terceiro estranho a sociedade. Por outro lado, também em relação ao cônjuge, a Justiça do trabalho tem entendimento diverso, pois o cônjuge pode vir a ser responsável pelo débito caso o trabalho tenha beneficiado a família como um todo.

E claro que a hipótese acima constitui-se em exceção a regra e depende de caso a caso. Mesmo na Justiça do Trabalho, a responsabilização pelo cumprimento do débito possui uma ordem, não podendo ser partilhada indiscriminada.

3.6. Responsabilidade dos sócios ou acionistas segundo a Lei das sociedades por ações

O artigo 1º da Lei nº 6.404/76 estabelece que “a companhia ou sociedade anônima terá o capital dividido em ações, e a responsabilidade dos sócios ou acionistas será limitada ao preço de emissão das ações subscritas ou adquiridas”. Sob esse aspecto é importante destacar que, ao contrário do que acontece na sociedade não personificada, a sociedade anônima possui patrimônio separado do patrimônio de seus sócios/acionistas.

Da mesma forma, pode-se verificar, que a responsabilidade entre a sociedade e seus sócios/acionistas, não é nem solidária, nem subsidiária, e sim direta. Por outro lado, em que pese a responsabilidade ser direta, ela é limitada ao preço de emissão das ações subscritas ou adquiridas.

Parece muito clara e objetiva a norma societária quanto a responsabilização dos sócios ou acionistas no tocante às dívidas contraídas pela companhia. Porém, veremos mais adiante, quando formos tratar da responsabilidade dos acionistas que a questão está longe de ser clara e objetiva e muito menos tranquila.

É bem verdade que a legislação trabalhista sob esses aspectos peca pela omissão, porém, a legislação societária e civil ao estabelecer uma conexão direta entre as suas legislações, principalmente quanto as regras pertinentes as sociedades anônimas de capital fechado, permitiram ao Judiciário Trabalhista a construção de entendimentos que assemelhem esse tipo societário às sociedades limitadas.

Ademais, com a ajuda da teoria da desconsideração da personalidade jurídica, permitem a responsabilização subsidiária e solidária dos sócios e acionistas dessas sociedades anônimas, naquilo se refere a garantia dos créditos trabalhistas.

3.7. Responsabilidade de sócios e diretores no Direito do Trabalho

Muito embora a responsabilidade de sócios e diretores seja bem mais abrangente no Direito Comum, quando o assunto envolve o Direito do Trabalho, o tema está quase sempre relacionado ao não pagamento de débitos trabalhistas devidos aos empregados. Isso porque em matéria de Processo do Trabalho, na fase executória das ações trabalhistas, a falta de capacidade de cumprimento de uma determinada obrigação de pagar por parte da empresa, quase sempre leva à aplicação da desconsideração de sua personalidade jurídica (ou despersonalização da sociedade) para a responsabilização patrimonial de sócios e diretores.

Alguns autores quando tratam do tema esclarecem que a desconsideração da personalidade jurídica da empresa não se confunde com a sua despersonalização (ato de anular a personalidade jurídica da empresa) já que a intenção da segunda é a preservação de direitos trabalhistas independentemente da pessoa jurídica que mantém a relação empregatícia com o trabalhador, como ocorre quando há a alteração na estrutura jurídica da empresa.

Nesse caso, tanto a legislação trabalhista, nos artigos 10 e 448 da CLT, quanto a jurisprudência, já firmaram o posicionamento de que as alterações societárias na estrutura das empresas não afetam os contratos existentes, preservando-se assim, independentemente de qualquer alteração, os direitos oriundos do contrato inicialmente firmados.

Por outro lado, a desconsideração da personalidade jurídica, oriunda da doutrina americana esta relacionada a atuação fraudulenta da empresa, de seus sócios ou administradores, que resulta na incapacidade de cumprimento de suas obrigações, aqui inseridas, também, as obrigações trabalhistas.

O tema da desconsideração será tratado com maior detalhamento no próximo capítulo, por ora, trataremos mas especificamente da responsabilização dos sócios e diretores das empresas.

CAPÍTULO IV – DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

4.1. Aspectos históricos

A Teoria da Desconsideração da Personalidade Jurídica tem sua origem nas decisões proferidas pelos tribunais norte americanos e ingleses no final do século XIX. Em uma síntese apertada, as decisões proferidas a partir de casos concretos tinham como pano de fundo situações em que os acionistas controladores de uma determinada sociedade a utilizavam de forma desvirtuada e desconexa em relação ao seu objetivo principal com o claro intuito de fraudar credores.

A doutrina ao tratar do assunto reporta sua origem ao caso *Bank of United States vs. Deveaux*, ocorrido em 1808 e julgado pelo Juiz Marshall da Suprema Corte Americana. O referido caso, utilizado pela doutrina como precursor das discussões acerca da desconsideração da personalidade jurídica tratava inicialmente do conflito de jurisdição e da legitimidade para propor ação.

O presidente e os diretores do *Bank of United States* processaram Peter Deveaux, um coletor de impostos e Thomas Robertson, xerife, pela tentativa de ambos em exigir do Banco o pagamento de impostos relativos a uma de suas agências localizada na cidade de Savannah no Estado da Georgia.

Na Suprema Corte Americana o Juiz Marshall entendeu que o caso comportava duas questões principais. A primeira dizia respeito a possibilidade de uma empresa (no caso o banco) composta por cidadãos de um estado processarem cidadãos de outro estado nas cortes federais. A segunda questão versava sobre o direito/legitimidade do banco processar nas cortes federais em razão da lei de sua incorporação.

A segunda questão, que foi julgada como principal, levava em consideração a alegação do banco de que a lei de sua incorporação garantiria ao banco celebrar contratos, adquirir propriedades e processar e ser processado em qualquer lugar e portanto, defender-se e ser defendido em qualquer jurisdição, incluindo ou não a jurisdição do estado que a incorporou. Por outro lado, o argumento de Deveaux era de que o presidente e os diretores eram da Georgia e que esse fato por si só atrairia a competência para as cortes locais, mesmo considerando que a pessoa jurídica do banco tinha sede na Pensilvânia. Acerca dessa questão o Suprema Corte Americana entendeu que:

“O poder judicial dos Estados Unidos, tal como definido na Constituição, é em primeiro lugar dependente da natureza do caso e segundo lugar sobre o caráter das partes. De acordo ato judicial, a jurisdição dos tribunais de circuito é estendida aos casos em que o direito constitucional de pleitear e ser pleiteado nos tribunais da União depende da natureza das partes; mas onde esse direito depende da natureza do caso, os tribunais de circuito não possuem nenhuma jurisdição sobre aquele ato, exceto no caso único de uma controvérsia entre cidadãos do mesmo estado reivindicando terras concedidas por diferentes estados. A não ser, então, que a jurisdição sobre esta causa tem sido dada ao tribunal circuito por algum outro que não o ato judicial, o Banco não tinha o direito de processar naquele tribunal baseado no princípio de que o caso decorre da lei dos Estados Unidos. Os autores alegam que o ato incorporado confere esta competência. Aquela ato cria a empresa, conferindo-lhe uma capacidade de fazer contratos e adquirir propriedade, e permite-a "processar e ser processada, pleitear e ser pleiteada, responder e ser respondida, defender e ser defendida, nos tribunais de registro ou qualquer outro que for" Este poder, se não for incidente a uma empresa, é conferido por cada ato incorporado , e não é entendido para ampliar a jurisdição de qualquer tribunal em particular, mas para dar uma capacidade para a empresa aparecer como uma empresa em qualquer tribunal que por lei têm conhecimento da causa, se interposto por indivíduos. Se a

competência é dada por esta cláusula para os tribunais federais, é igualmente dado a todos os tribunais jurisdição original e para todos os outros, por menor que sejam. Mas o artigo 9º do sétimo parágrafo da lei fornece um argumento conclusivo contra a construção para a qual os autores alegam. Essa seção sujeita o presidente e diretores, em sua capacidade individual, a ação judicial de qualquer pessoa lesada por sua colocação em circulação mais notas do que é permitido por lei, e expressamente autoriza a interposição desse recurso nos tribunais federais ou estaduais. Isso evidencia o parecer do Congresso que o direito de processar não implica o direito de processar nos tribunais da União, a menos que seja expresso. Essa ideia também é reforçada pela lei acerca dos direitos de patente. Aquela lei reconhece expressamente o direito do titular da patente de processar nos tribunais de circuito dos Estados Unidos. O Tribunal, então, é de opinião que nenhum direito é conferido ao banco pelo ato de incorporação de processar nos tribunais federais.”¹³⁴

¹³⁴ No original. “The judicial power of the United States, as defined in the Constitution, is dependent 1st on the nature of the case, and 2d on the character of the parties. By the Judicial Act, the jurisdiction of the circuit courts is extended to cases where the constitutional right to plead and be impleaded in the courts of the union depends on the character of the parties; but where that right depends on the nature of the case, the circuit courts derive no jurisdiction from that act except in the single case of a controversy between citizens of the same state claiming lands under grants from different states. Unless, then, jurisdiction over this cause has been given to the circuit court by some other than the Judicial Act, the Bank of the United States had not a right to sue in that court upon the principle that the case arises under a law of the United States. The plaintiffs contend that the incorporating act confers this jurisdiction. That act creates the corporation, gives it a capacity to make contracts and to acquire property, and enables it "to sue and be sued, plead and be impleaded, answer and be answered, defend and be defended, in courts of record or any other place whatsoever." This power, if not incident to a corporation, is conferred by every incorporating act, and is not understood to enlarge the jurisdiction of any particular court, but to give a capacity to the corporation to appear as a corporation in any court which would by law have cognizance of the cause if brought by individuals. If jurisdiction is given by this clause to the federal courts, it is equally given to all courts having original jurisdiction and for all sums, however small they may be. But the 9th article of the 7th section of the act furnishes a conclusive argument against the construction for which the plaintiffs contend. That section subjects the president and directors, in their individual capacity, to the suit of any person aggrieved by their putting into circulation more notes than is permitted by law, and expressly authorizes the bringing of that action in the federal or state courts. This evinces the opinion of Congress that the right to sue does not imply a right to sue in the courts of the union unless it be expressed. This idea is strengthened also by the law respecting patent rights. That law expressly recognizes the right of the patentee to sue in the circuit courts of the United States. The Court, then, is of opinion that no right is conferred on the bank by the act of incorporation to sue in the federal courts.” Extraído do site <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/9/61/case.html> visitado no dia 25 de novembro de 2014 às 3:31.

Em linhas gerais o entendimento foi de que a questão no que diz respeito a jurisdição deveria ter sido travada no tribunal local, pois não foi dado ao banco foro privilegiado em razão de seu ato incorporador ser a lei dos Estados Unidos, portanto não haveria razão da demanda ser proposta em um tribunal federal.

Quanto a questão da legitimidade para propor a ação, travou-se outra dura discussão e desse entendimento surgiu a noção de que o caso do *Bank of United States vs. Deveaux* é o precursor da aplicação da Teoria da Desconsideração da Personalidade Jurídica.

Inicialmente a decisão do Juiz Marshall¹³⁵ faz referência ao fato da jurisdição da Suprema Corte limitar-se, no que se refere a natureza das partes, "as controvérsias entre cidadãos de diferentes estados" e que o banco constitui-se em um "ser invisível, intangível e artificial" que "certamente não é um cidadão e, conseqüentemente, não pode processar ou ser processado nos tribunais dos Estados Unidos, a menos que os direitos dos membros a este respeito possam ser exercidos com o seu nome empresarial".

Por outro lado, no decorrer de sua fundamentação o Juiz Marshall cita vários outros casos e concluiu "que as corporações compostas por cidadãos são considerados pelo legislador como cidadãos sob determinadas circunstâncias" e se a Constituição Americana permite que cidadãos de diferentes estados possam demandar perante as cortes federais, uma empresa pode também demandar um individuo de outro estado em uma corte federal.

O caso em questão merece uma maior reflexão, pois embora seja citado como o precursor da Teoria da Desconsideração da Personalidade Jurídica ao analisar-se o texto do Juiz Marshall pouco é encontrado acerca da desconsideração. Na realidade o único ponto que pode ser utilizado para comparar o que hoje entendemos do instituto é o fato de ter-se

¹³⁵ No original. "The jurisdiction of this Court being limited, so far as respects the character of the parties in this particular case, "to controversies between citizens of different states," both parties must be citizens to come within the *description*. That invisible, intangible, and artificial being, that mere legal entity, a corporation aggregate, is certainly not a citizen, and consequently cannot sue or be sued in the courts of the United States unless the rights of the members in this respect can be exercised in their corporate name. If the corporation be considered as a mere faculty, and not as a company of individuals who, in transacting their joint concerns, may use a legal name, they must be excluded from the courts of the union. Extraído do site <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/9/61/case.html> visitado no dia 25 de novembro de 2014 às 3:31

discutido naquele caso que o presidente e os diretores do banco utilizaram a premissa de que a empresa por estar sediada em outro estado poderia acionar o réus nas cortes federais, quando na realidade o tribunal entendeu que o fato do presidente e dos diretores, assim como os réus estarem na Georgia, por si só afastaria a competência dos tribunais federais.

Outro caso de grande relevo sobre o tema e citado por muitos autores¹³⁶ envolve *Salomon vs. Salomon Co.* no ano 1897. Esse caso é considerado pela doutrina como sendo o *leading case* da teoria em questão.

Conta Marlon Tomazette que “Aaron Salomon era um próspero comerciante individual na área de calçados que, após mais de 30 anos, resolveu constituir uma *limited company* (similar a uma sociedade anônima fechada brasileira), transferindo seu fundo de comércio a tal sociedade. Na referida, Aaron Salomon tinha 20 mil ações, e outros seis sócios, membros de sua família, apenas uma cada um. Além das ações, o mesmo recebeu várias obrigações assumindo a condição de credor privilegiado da companhia. Em um ano, a companhia mostrou-se inviável, entrando em liquidação, na qual os credores sem garantia restaram insatisfeitos. A fim de proteger os interesses dos credores, o liquidante requereu uma indenização pessoal de Aaron Salomon, uma vez que a companhia era ainda a atividade pessoal do mesmo e os demais sócios apenas fictícios. O juízo de primeiro grau e a Corte de apelação desconsideraram a personalidade da companhia, impondo a Salomon a responsabilidade pelos débitos da sociedade. Tal decisão foi reformada pela Casa dos Lordes, que prestigiou a autonomia patrimonial da sociedade regularmente constituída, mas estava aí a semente da “disregard doctrine””.

Tauã Lima Verdan Rangel, além de citar o caso *Salomon vc. Salomon Co.* julgado na Inglaterra em 1987 conta que nos Estados Unidos da América, a Suprema Corte do Estado de Ohio julgou outro caso envolvendo a desconsideração da personalidade jurídica em *State vs. Standard Oil Co.*, em 1892.

¹³⁶ TOMAZETTE, Marlon. *A desconsideração da personalidade jurídica: a teoria, o CDC e o novo Código Civil*. Jus Navigandi, Teresina, ano 7, n. 58, 1 ago. 2002 . Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/3104>>. Acesso em: 17 out. 2013. RANGEL, Tauã Lima Verdan. *A Teoria da Desconsideração da Personalidade Jurídica: apontamentos inaugurais* disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11744, SANTOS, Hermelino de Oliveira. Op. Cit. p. 101.

A *Standard Oil Co.*¹³⁷ foi fundada em 1870 em Cleveland, Ohio por John Davison Rockefeller, seu irmão William Avery Rockefeller Jr., Henry Morrison Flagler e Samuel Andrews com o nome de *Standard Oil Corporation of Ohio*. Em pouco mais de uma década, a *Standard Oil Co.* usando técnicas predatórias adquiriu ou destruiu seus principais competidores para se tornar a maior refinaria de petróleo dos Estados Unidos da América.

O reinado da *Standard Oil Corporation of Ohio* durou até 1892, quando a Suprema Corte do Estado de Ohio, com base no *Sherman Antitrust Act* de 1870 declarou o monopólio daquela companhia ilegal e ordenou sua dissolução. Apesar da decisão, a *Standard Oil Co.* se reorganizou societariamente em 1899 com o nome de *Standard Oil Corporation of New Jersey*, pois as leis do Estado de Nova Jersey permitiam que uma empresa mãe detivesse ações de outras empresas a ela afiliadas. Somente em 1911, após longos anos de discussões judiciais, a Suprema Corte dos Estados Unidos da América entendeu com base na *rule of reason* (regra da razão) que o tamanho do conglomerado de empresas ou monopólio em si, não são necessariamente prejudiciais a economia, mas sim as práticas e táticas utilizadas para manter o monopólio. Ao final, a Suprema Corte ordenou que a *Standard Oil* desmantelasse 33 de suas mais importantes empresas afiliadas e distribuisse as ações entre seus acionistas e não criasse um novo conglomerado. O resultado foi a criação de novas empresas petrolíferas nos Estados Unidos da América e o aumento da concorrência.

Outro ponto importante da teoria da desconconsideração da personalidade jurídica sob o aspecto histórico, é a remissão feita pela doutrina às obras de Rolf Serick e Piero Verrucoli. Serick sistematizou as premissas utilizadas pela teoria com base na *Common Law* explicando que “quando a pessoa jurídica estivesse sendo utilizada para práticas fraudulentas ou, ainda, constituindo obstáculo para a aplicação de normas às quais o legislador atribuiu maior importância, dentro de uma escala de valores no ordenamento jurídico, deveria afastar-se a personalização da pessoa jurídica para alcançar-lhe o “substrato””¹³⁸

No Brasil, a teoria da desconconsideração da personalidade jurídica foi introduzida por Rubens Requião¹³⁹ “em famosa conferência proferida na Faculdade de Direito da

¹³⁷ The Dismantling of The Standard Oil Trust disponível em <http://www.linfo.org/standardoil.html>.

¹³⁸ SERICK, Rolf. *Forma e realtà della persona giuridica*. Milano: Giuffrè, 1964 apud MORAIS, Priscila Mathias Rabelo de. Op.Cit. p. 34

¹³⁹ REQUIÃO, Rubens. Abuso de direito e fraude através da personalidade jurídica (disregard doctrine). *Revista dos Tribunais*, São Paulo, ano 58, v. 410, p. 12, dez. 1960.

Universidade Federal do Paraná, ao citar obras clássicas sobre o assunto, como as de Rofl Serick e Piero Verrucoli.”¹⁴⁰

Muito se discute que desde de a conferência supra citada muito textos legais passaram a tratar a questão impondo a responsabilidade de sócios e administradores quanto aos seus atos, porém, é certo que do ponto de vista prático o primeiro texto a tratar da desconconsideração da personalidade jurídica foi o Código do Consumidor que em seu artigo 28 estabeleceu:

“Art. 28. O juiz poderá desconconsiderar a personalidade jurídica da sociedade quando, em detrimento do consumidor, houver abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social. A desconconsideração também será efetivada quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração.”

Antes do texto acima, o que se via era a responsabilização patrimonial e não a desconconsideração da personalidade jurídica. Mesmo quando o assunto recai sobre a esfera trabalhista e o disposto no artigo 2º, §2º da CLT, não estamos diante da teoria em questão. Já foi mencionado anteriormente, que o referido artigo celetista trata da responsabilidade solidária e por mais que se interprete de outras formas, seu conteúdo e somente esse.

Após o Código do Consumidor, a Lei nº 8.884/94¹⁴¹ (Lei Antitruste) e a Lei nº 9.605/98¹⁴² (Lei de Crimes Ambientais) passaram o tratar do assunto e finalmente , em 2002, o

¹⁴⁰ MORAIS, Priscila Mathias Rabelo de. Op. cit. p. 34.

¹⁴¹ A Lei nº 8.884/4, também chamada de Lei Antitruste, previa em seu artigo 18 que “A personalidade jurídica do responsável por infração da ordem econômica poderá ser desconconsiderada quando houver da parte deste abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social. A desconconsideração também será efetivada quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração.” O referido artigo foi revogado pela Lei nº12.529/2011 e a desconconsideração passou a ser tratada no artigo 34 e parágrafo único dessa última lei. O artigo 34 prevê que “A personalidade jurídica do responsável por infração da ordem econômica poderá ser desconconsiderada quando houver da parte deste abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social. E o parágrafo único estabelece que “A desconconsideração também será efetivada quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração.”

¹⁴² O artigo 4º da Lei nº 9.605/98 estabelece que “Poderá ser desconconsiderada a pessoa jurídica sempre que sua personalidade for obstáculo ao ressarcimento de prejuízos causados à qualidade do meio ambiente.”

Código Civil em seu artigo 50¹⁴³, embora não tenha utilizado a palavra desconconsideração, estabeleceu um novo parâmetro sobre o tema.

Fechado o panorama histórico tanto nacional, quanto internacional deve-se destacar que ainda, pelo menos no que se refere a legislação pátria, e necessário promover avanços e discussões sobre o tema, pois no mais das vezes, vê-se que o legislador deixou a cargo do Poder Judiciário as interpretações caso a caso e que constantemente, essa acabam por gerar distorções, para mais e para menos, desvirtuando a correta aplicação da teoria.

¹⁴³ Código Civil. Art. 50. "Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica". O artigo 50 do CC na realidade faz menção ao desvio de finalidade, que é causa, e a confusão patrimonial que é um dos efeitos.

4.2. Terminologia, conceituação e aplicação

Conhecida no direito anglo-saxão como *disregard of legal entity*, *disregard doctrine* ou ainda como *piercing the corporate veil*, no direito pátrio é conhecida por desconconsideração da personalidade jurídica. “No direito alemão fala-se em *Durchgriff derr juristischen Person*, no direito italiano *superamento della personalità giuridica*, no direito argentino *desestimación de la personalidad*”¹⁴⁴.

Para Moraes¹⁴⁵, “a despessoalização deriva da conjunção do negativo “des” e da palavra personalização, que juridicamente significa “atribuir personalidade a”. Pela interação semântica dessas duas palavras, tem-se que despessoalizar é retirar a personalidade”.

Tomazette explica que “Despessoalizar significa anular a personalidade, o que não ocorre na desconconsideração. Nesta, não se anula a personalidade, ao contrário, esta resta mais protegida, não se trata de despessoalização (anulação definitiva da personalidade), mas de simples desconconsideração, retirada momentânea de eficácia da personalidade.”

Maria Helena Diniz define a desconconsideração da personalidade jurídica como sendo o “ato pelo qual o magistrado, num dado caso concreto, não considera os efeitos da personificação ou da autonomia jurídica da sociedade, para atingir e vincular a responsabilidade dos sócios por meio da personalidade jurídica que causem prejuízos ou danos a terceiros”¹⁴⁶

Como bem esclarece Hermelino de Oliveira Santos “a desconconsideração da personalidade jurídica do empregador consiste em contornar a pessoa jurídica, sem o propósito de questionar a sua existência ou regularidade, que permanecerão incólumes, com o objetivo

¹⁴⁴ TOMAZETTE, Marlon. Op.Cit.

¹⁴⁵ MORAIS, Priscila Mathias Rabelo de. Op. cit. p. 32.

¹⁴⁶ DINIZ, Maria Helena. *Dicionário jurídico*. São Paulo: Saraiva, 1998. V. 2, p.88.

de alcançar outras pessoas físicas ou jurídicas, ou mesmo entes despersonalizados, para exigir obrigação originariamente da responsabilidade da pessoa jurídica desconsiderada”¹⁴⁷

O Professor Tomazette ao tratar do assunto esclarece que: “A lei reconhece a pessoa jurídica como um importantíssimo instrumento para o exercício da atividade empresarial, não a transformando, porém num dogma intangível A personalidade jurídica das sociedades "deve ser usada para propósitos legítimos e não deve ser pervertida”¹⁴⁸ Todavia, caso tais propósitos sejam desvirtuados, não se pode fazer prevalecer o dogma da separação patrimonial entre a pessoa jurídica e os seus membros.

A desconsideração é, pois a forma de adequar a pessoa jurídica aos fins para os quais a mesma foi criada, vale dizer, é a forma de limitar e coibir o uso indevido deste privilégio que é a pessoa jurídica¹⁴⁹ vale dizer, é uma forma de reconhecer a relatividade da personalidade jurídica das sociedades. Este privilégio só se justifica quando a pessoa jurídica é usada adequadamente, o desvio da função faz com que deixe de existir razão para a separação patrimonial¹⁵⁰." O conceito será sustentado apenas enquanto seja invocado e empregado para os propósitos legítimos.

A perversão do conceito para usos impróprios e fins desonestos (e. g., para perpetuar fraudes, burlar a lei, para escapar de obrigações), por outro lado, não será tolerado. Entre esses são várias as situações onde as cortes podem desconsiderar a pessoa jurídica para atingir um justo resultado”¹⁵¹.

Desvirtuada a utilização da pessoa jurídica, nada mais eficaz do que retirar os privilégios que a lei assegura, isto é, descartar a autonomia patrimonial no caso concreto,

¹⁴⁷ SANTOS, Hermelino de Oliveira. Diretrizes para a aplicação da desconsideração da personalidade jurídica: A responsabilidade patrimonial na execução trabalhista. Tese de doutorado em direito pela USP-SP, São Paulo, 2003.

¹⁴⁸ WORMSER, I Maurice, op. cit., p. 9, tradução livre de "it must be used for legitimate business purposes and must not be perverted".

¹⁴⁹ VERRUCOLI, Piero. *Il superamento della personalità giuridica delle società di capitali nella Common Law e nella Civil Law*, p. 195.

¹⁵⁰ RODRIGUES, Simone Gomes. *Desconsideração da personalidade jurídica no código de defesa do consumidor*. Revista de Direito do Consumidor, São Paulo, nº 11, jul-set/94, p. 7.

¹⁵¹ HENN, Harry G. e ALEXANDER, John R. *Law of corporations*. 3. ed. St. Paul: West Group, 1983, p. 346, tradução livre de "The concept will be sustained only so long as it is invoked and employed for legitimate purposes. Perversion of the concept to improper uses and dishonest ends (e. g., to perpetuate fraud, to evade the law, to escape obligations), on the other hand, will not be countenanced. In between are various situations where the courts might disregard corporate status to achieve a just result".

esquecer a separação entre sociedade e sócio¹⁵², o que leve a estender os efeitos das obrigações da sociedade. Assim, os sócios ficam inibidos de praticar atos que desvirtuem a função da pessoa, jurídica, pois caso o façam não estarão sob o amparo da autonomia patrimonial.”

A priori a descon sideração da personalidade jurídica será levada a cabo quando houver o desvirtuamento da função da personalidade jurídica, ou seja, sempre que a pessoa jurídica agir de forma fraudulenta se desviando de seus objetivos com o claro intuito de prejudicar o direito de terceiros (abuso de direito) pela evasão patrimonial.

Há que se notar, que o abuso de direito e a atuação fraudulenta ou em direção oposta aos objetivos sociais não podem apenas estar em um plano subjetivo, devendo ser consideradas no plano concreto, que antes de mais nada prescindem de provas e não apenas de indícios.

Não é razoável aos olhos do nosso ordenamento e dos princípios que o norteiam que a pessoa jurídica criada livre e espontaneamente com objetivos delimitados por seus fundadores, tenha comportamento diverso para o qual foi criada e portanto, a tipificação da conduta abusiva e o desvirtuamento de seus objetivos não pode ser subjetivado, “a pessoa jurídica, como espécie do ato jurídico perfeito, não pode, em regra, ter questionada a validade do seu ato constitutivo, nem ter os efeitos eliminados ou restringidos por lei posterior a sua constituição”.¹⁵³

¹⁵² SERICK, Rolf, *Apariencia y realidad em las sociedades mercantiles*: El abuso de derecho por meido de la persona jurídica. Traducción y comentarios de derecho Español por José Puig Brutau. Barcelona: Ariel, 1958, p. 241.

¹⁵³ MORAIS, Priscila Mathias Rabelo de. Op. Cit. p. 43.

4.3. A desconsideração da personalidade jurídica na esfera trabalhista

Alguns autores ao tratarem do tema citam o artigo 2º§2 da CLT como sendo o primeiro dispositivo legal a tratar do assunto na esfera trabalhista, porém analisando-se o referido artigo percebe-se que seu conteúdo está relacionado a responsabilização solidária de empresas pertencentes a um mesmo grupo econômico e não a aplicação da Teoria da Desconsideração da Pessoa Jurídica nos moldes clássicos da doutrina americana ou então da sua versão brasileira.

O principal argumento para utilização desse instituto na esfera trabalhista continua sendo a necessidade de utilização de todos os meios em direito permitidos para garantir a satisfação do crédito dos hipossuficientes. Nesse caso, de acordo com os defensores dessa tese, o legislador já teria previsto a aplicação da desconsideração ao impor a responsabilidade solidária a todas as empresas pertencentes a um mesmo grupo econômico.

Deve-se admitir que o Judiciário Trabalhista, diante da falta da atualização da legislação pertinente a sua matéria, deve ser versátil e criativo, porém, essas características não podem servir de justificativa para a aplicação desmedida da teoria da desconsideração da personalidade jurídica, mesmo que ao argumento de ter o crédito trabalhista natureza alimentar.

Elisabeth Mônica Hasse Becker Neiverth, Silvana Souza Netto Mandalozzo e Edécio José Stroparo ao abordarem a questão explicam que em nosso ordenamento jurídico existem três correntes doutrinárias sob a aplicação da Teoria da Desconsideração da Personalidade Jurídica na esfera trabalhista.

A primeira corrente seria a subjetivista encabeçada por Rubens Requião, que defende a aplicação do instituto “somente se comprovadamente houver a intenção da sociedade em fraudar a lei ou incorrer em abuso de direito”¹⁵⁴.

A segunda corrente é a objetivista, defendida por Fábio Konder Comparato, que preconiza que a desconsideração deve ser aplicada ampla e indistintamente, sempre que a satisfação de um crédito puder ser estorvada pela sociedade.

Por fim, os autores mencionados apontam a existência da Corrente Finalística, indicando que a teoria deve ser aplicada sempre que houver dificuldades para que o crédito seja alcançado, sem que haja a preocupação em constatar a intenção da sociedade em fraudar a lei ou em agir com abuso de direito.

O fato é que independentemente dessa ou daquela corrente doutrinária, a legislação trabalhista não contém previsão específica sobre a matéria. Na realidade, como já comentado anteriormente, a legislação trabalhista, principalmente a CLT, não acompanhou os avanços promovidos em outros ramos do direito e sob esse aspecto encontra-se muito defasada.

Tanto os advogados, quanto os procuradores e os magistrados que atuam na Justiça do Trabalho quando estão diante dos casos reais têm como única alternativa, ao menos no que diz respeito ao tópico em questão, socorrerem-se da aplicação subsidiária das normas de direito comum.¹⁵⁵

Além dos artigos 28 do CDC e 50 do Código Civil, que servem de base à aplicação da teoria da desconsideração da personalidade jurídica em nosso ordenamento jurídico, os operadores justralhistas fazem uso também da previsão contida no artigo 592, inciso II, do

¹⁵⁴ NEIVERTH, Elisabeth Mônica Hasse Becker. MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. STROPARO, Edécio José. A desconsideração da personalidade jurídica – Aplicação da teoria menor na Justiça do Trabalho. In: www.admpg.com.br/2012/down.php?id=2912&q=1

¹⁵⁵ O artigo 8º da CLT estabelece que “as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.” e acrescenta em seu parágrafo único que “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.”

Código de Processo Civil, que ao tratar da responsabilidade patrimonial estabelece que os bens do sócio ficam sujeitos à execução¹⁵⁶.

Acontece porém, que as normas de direito comum utilizadas em casos e situações específicas, quando utilizadas no processo do trabalho caem na “vala comum”. Isso significa que antes mesmo da verificação da comprovação da existência de dolo, fraude, desvio de finalidade ou confusão patrimonial, as partes ou os magistrados já invocam a aplicação do instituto para garantir a satisfação do crédito trabalhista.

Há que se notar ainda, que a falta de previsão específica na legislação trabalhista e a utilização indiscriminada da teoria com base nas normas de direito comum no mais das vezes acabam por produzir uma infinidade de decisões conflitantes e com pouco embasamento jurídico sob o ponto de vista trabalhista.

Frise-se que tal resultado não deriva da falta de especialização ou capacidade dos operadores da Justiça do Trabalho, mas da falta de “alternativas” ou melhor, de “previsão” de legislação trabalhista específica sobre a matéria.

A discussão sobre a aplicação da Teoria da Desconsideração a Personalidade Jurídica na Justiça do Trabalho será novamente abordada no próximo capítulo do presente trabalho. A intenção, por ora, é trazer à tona os aspectos e os elementos que permeiam as decisões envolvendo a responsabilização dos grupos econômicos no tocante a satisfação dos créditos trabalhistas.

¹⁵⁶ Cabe lembrar, entretanto, que antes do atingimento do bem particular do sócio, a lei estabelece (CPC) que o sócio demandado pelo pagamento da dívida tem o direito de exigir que sejam primeiro executados os bens da sociedade Art. 596 do CPC. “Os bens particulares dos sócios não respondem pelas dívidas da sociedade senão nos casos previstos em lei; o sócio, demandado pelo pagamento da dívida, tem direito a exigir que sejam primeiro executados os bens da sociedade.”

CAPÍTULO 5: AS DECISÕES DOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS ENVOLVENDO GRUPOS ECONÔMICOS E SUAS DISTORÇÕES

5.1. Súmulas e Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho

O Tribunal Superior do Trabalho possui duas súmulas que tratam de questões envolvendo grupos econômicos, a Súmula nº 129 e a Súmula nº 205. Além das súmulas mencionadas, o Tribunal Superior do Trabalho possui ainda a Orientação Jurisprudencial nº 411¹⁵⁷ que trata da responsabilidade solidária por débitos trabalhistas de sucessor de empresa não adquirida pertencente ao mesmo grupo econômico da empresa sucedida.

A Súmula nº 129, estabelece que “a prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.” já foi objeto de análise no Capítulo II e portanto não será objeto de análise neste capítulo.

A Súmula nº 205 determinava que “o responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução.” Porém, foi cancelada pela Resolução 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 e ainda gera questionamentos.

¹⁵⁷ Orientação Jurisprudencial 411. SUCESSÃO TRABALHISTA. AQUISIÇÃO DE EMPRESA PERTENCENTE A GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO SUCESSOR POR DÉBITOS TRABALHISTAS DE EMPRESA NÃO ADQUIRIDA. INEXISTÊNCIA. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010) O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão. Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_401.html#TEMA411.

Recentemente o Tribunal Superior do Trabalho ao julgar Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-100100-86.1998.5.01.0031¹⁵⁸, decidiu que o cancelamento da Súmula nº 205 evidencia a possibilidade de constrição do patrimônio do responsável solidário embora sem a sua participação quando da formação do título executivo. Para decidir a questão a 8ª Turma do C. Tribunal Superior do Trabalho fez referência ao julgado regional que concluiu que:

“AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE DO RECONHECIMENTO DE GRUPO ECONÔMICO NA FASE DE EXECUÇÃO. DA EXISTÊNCIA DE GRUPO ECONÔMICO ENTRE A EXECUTADA E A EMPRESA TAP MANUTENÇÃO E ENGENHARIA BRASIL S/A

O agravante requer, em suma, seja a execução voltada em face da empresa TAP MANUTENÇÃO E ENGENHARIA BRASIL S/A, alegando que a referida empresa responde solidariamente com a ora Executada - Massa Falida VIAÇÃO AÉREA RIOGRANDENSE, porque pertenciam ao mesmo grupo econômico.

O cerne da questão é, portanto, saber: (a) se é possível o reconhecimento de grupo econômico na fase de execução; e (b) se há grupo econômico entre a Executada e a empresa TAP MANUTENÇÃO E ENGENHARIA BRASIL S/A.

Inicialmente, registre-se que após o cancelamento da Súmula no 205 do C. TST (Resolução no 121/2003), o entendimento jurisprudencial vem se consolidando no sentido de ser possível a inclusão da empresa integrante do mesmo grupo econômico no polo passivo da execução, ainda que não tenha participado do processo de conhecimento. Tal entendimento decorre da

¹⁵⁸“AGRAVO DE INSTRUMENTO DE MASSA FALIDA DE S.A. VIAÇÃO AÉREA RIO-GRANDENSE - EMBARGOS À EXECUÇÃO – DELIMITAÇÃO DE VALORES – MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL - SÚMULA No 266 DO TST 1. A admissibilidade de recurso de revista interposto a acórdão proferido em agravo de petição, em processo incidente na execução, depende de demonstração inequívoca de violência direta à Constituição da República. Inteligência do artigo 896, § 2o, da CLT e da Súmula no 266 do TST. 2. Nos autos, violação aos dispositivos constitucionais invocados, se houvesse, seria meramente reflexa ou indireta, porquanto a matéria - delimitação dos valores incontroversos nos Embargos à Execução - é de caráter infraconstitucional. Precedentes. Agravo de Instrumento a que se nega provimento.” (Tribunal Superior do Trabalho - 8ª Turma - Processo: AIRR - 100100-86.1998.5.01.0031 Data de Julgamento: 26/11/2014, Relator Desembargador Convocado: João Pedro Silvestrin, Data de Publicação: DEJT 28/11/2014).

inteligência do art. 2o, § 2o, da CLT, que considera que tais empresas são, na verdade, um só empregador. É a figura do empregador único, onde todas as empresas são responsáveis pelas obrigações trabalhistas do empregado de qualquer delas.

O C. TST vem rejeitando recursos que visam desconstituir decisões que incluam empresas do mesmo grupo econômico, que não participaram da fase de conhecimento, na execução. Veja-se, a propósito, a seguinte ementa:

“RECURSO DE REVISTA. INCLUSÃO DA RECLAMADA NO POLO PASSIVO DA EXECUÇÃO. Em se tratando de recurso de revista interposto em fase de execução, necessária a demonstração inequívoca de violação direta da Constituição Federal, nos termos do artigo 896, § 2o, da CLT. In casu, não se verifica a denúncia de mácula direta e literal ao artigo 5o, LIV e LV, da CF, preceito que erige princípio genérico, cuja violação somente se afere por via reflexa, a partir de eventual ofensa a norma de natureza infraconstitucional (arts. 2o e 448 da CLT). Incidência da Súmula no 636 do excelso STF. Recurso de Revista não conhecido” (Processo: RR-813641-66.2005.5.15.0143, Data de Julgamento: 08/09/2010, Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, 3a Turma, Data de Divulgação: DEJT 17/09/2010)

E ainda sobre essa mesma matéria, o TST, fundamentando a rejeição ao agravo de instrumento AIRR no 88541-96.2002.5.03.0109, assim declarou, para afastar qualquer possibilidade de ofensa à Constituição Federal na decisão que inclui empresa de grupo econômico no polo passivo somente na fase de execução:

“Não se verifica ofensa à literalidade do art. 5o, XXII e LV, da Constituição Federal, haja vista que a decisão regional está fundamentada na interpretação do artigo 2o, § 2o, da CLT, para reconhecer que o autor é empregado de um mesmo empregador, em razão da existência de grupo econômico. Assim, eventual ofensa aos dispositivos constitucionais indicados, se tivesse ocorrido, teria sido por via reflexa, não atendendo ao requisito de violação direta e literal da Constituição Federal, conforme o disposto no artigo 896, § 2o, da CLT”. (Processo: AIRR-88541-96.2002.5.03.0109 Data de Julgamento: 10/08/2010, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6a

Turma, Data de Divulgação: DEJT 20/08/2010)

Portanto, atualmente, não mais persiste o óbice, que era jurisprudencial, ressalte-se, à declaração da existência de grupo econômico na fase de execução, desde que garantido o contraditório, a ampla defesa e o devido processo legal.

Respondida a primeira indagação, resta agora perquirir se há, de fato, grupo econômico entre a Executada – MASSA FALIDA DE S/A, e a empresa TAP MANUTENÇÃO E ENGENHARIA BRASIL S/A.

A solidariedade não se presume, resulta da Lei ou da vontade das partes. O artigo 264, do Código Civil de 2002, estabelece que há solidariedade quando na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado à dívida toda. Assim, o credor pode exigir o cumprimento da obrigação de qualquer dos devedores, de forma isolada.

A solidariedade estabelecida pelo § 2o, do artigo 2o, da CLT, é uma garantia concedida ao trabalhador, visando à efetividade dos créditos trabalhistas, e apresenta-se como uma das manifestações do princípio protetor, que orienta o Direito do Trabalho. Transcreve-se:

“Art. 2o. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Parágrafo 2o. Sempre que uma ou mais empresas, tendo embora, cada uma delas, personalidade jurídica, própria estiverem sob a direção, controle ou administração de outra constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas”.

Maurício Godinho Delgado esclarece que: “grupo econômico consiste na figura resultante da vinculação justrabalhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho em decorrência de existir entre esses entes laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica” (in Introdução ao Direito do Trabalho.

São Paulo: LTr, 1995, p.329).

Mozart Russomano, citado por Alice Monteiro de Barros, admite a existência de: “uma segunda forma de grupo econômico instituído sem a existência da empresa líder e de empresas lideradas, mas com todas as empresas dispostas horizontalmente, no mesmo plano, exercendo, reciprocamente, controle ou vigilância, e participando todas de um empreendimento global” (in Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2006, p.362).

Em resumo, caracterizada a existência de grupo econômico, o empregado poderá exigir de todas ou de qualquer uma das empresas pertencentes ao conglomerado, os direitos trabalhistas oriundos do contrato de trabalho por ele mantido com uma ou com mais de uma das empresas componentes do grupo econômico. É a figura do empregador único, ideia adotada por forte corrente doutrinária e jurisprudencial trabalhista, segundo a qual, as empresas que integram um grupo econômico constituem, em verdade, um único empregador em face do contrato de trabalho celebrado, submetendo-se, o empregado, ao poder de comando desse empregador único.

No presente caso, o Exequente era empregado da VARIG - atualmente denominada MASSA FALIDA DE S/A - VIAÇÃO AÉREA RIOGRANDENSE. E resta incontroverso nos autos que a empresa VEM - VARIG Engenharia e Manutenção (atualmente denominada TAP MANUTENÇÃO E ENGENHARIA BRASIL S/A) pertencia ao mesmo grupo econômico da antiga VARIG, empregadora do Exequente. Primeiro, porque a Executada, em nenhum momento, insurge-se contra a alegação de que a empresa TAP pertencesse ao mesmo grupo econômico da antiga VARIG. Também não contesta o requerimento do Exequente, de inclusão da TAP no polo passivo da presente ação. Segundo, porque a própria denominação da empresa - VEM - VARIG Engenharia e Manutenção já revela tratar-se de empresa pertencente ao grupo econômico da antiga VARIG.

Por outro lado, os documentos de fls. 221/222 - cópias da CTPS do Sr. Walmir do Nascimento, registram que a admissão do empregado foi feita pela Executada - VARIG, e a baixa na CTPS foi dada pela empresa TAP MANUTENÇÃO E ENGENHARIA BRASIL S/A. O documento consigna, ainda, que o referido senhor, “a partir de 01/03/02 passou a empregado da

VEM Manutenção e Engenharia S/A, que [...] o tempo de serviço, os direitos e obrigações do contrato de emprego até agora mantido com a VARIG S/A” (fl. 221) . Em outras palavras, os referidos documentos comprovam que, não obstante pertencerem ao mesmo grupo econômico, teria havido, ainda, sucessão trabalhista, já que a TAP assumiu todas as responsabilidades pelo contrato de trabalho do empregado anteriormente admitido pela antiga VARIG. Contudo, não há nos autos provas de que a TAP tenha assumido todos os empregados da VARIG, como fez em relação ao supracitado Sr. Walmir, razão pela qual não se pode supor que tal tenha sucedido em relação ao Exequente.

Destarte, restando incontroverso que a empresa TAP MANUTENÇÃO E ENGENHARIA BRASIL S/A (anteriormente denominada VEM Manutenção) pertencia ao mesmo grupo econômico da antiga VARIG, ora Executada, impõe-se a responsabilização solidária da TAP, na forma do art. 2o, § 2o, da CLT. Portanto, deve a TAP responder solidariamente pela satisfação das obrigações decorrentes do contrato de trabalho do Exequente.

Oportuno ressaltar que a OJ no 411 da SDI-I, do C. TST é inaplicável à hipótese dos autos. Isso porque a referida jurisprudência trata de impossibilidade de responsabilizar o sucessor pelos débitos de empresas integrantes do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, hipótese diversa da analisada no presente caso, onde a responsabilização solidária da TAP decorre do fato dela própria pertencer ao grupo econômico da VARIG. Transcreve-se a OJ 411:

411. SUCESSÃO TRABALHISTA. AQUISIÇÃO DE EMPRESA PERTENCENTE A GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO SUCESSOR POR DÉBITOS TRABALHISTAS DE EMPRESA NÃO ADQUIRIDA. INEXISTÊNCIA. O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão.

De todo o exposto, dou provimento ao Agravo de Petição do Exequente, para determinar a inclusão da empresa TAP MANUTENÇÃO E ENGENHARIA

BRASIL S/A no polo passivo da ação, devendo ela ser regularmente citada para responder à presente execução. (fls. 854/859)”

Essa decisão merece uma reflexão mais detalhada, pois não só demonstra a mudança de entendimento do tribunal superior após o cancelamento da Súmula nº 205, como também traz outros elementos discutidos nos tribunais quando o assunto envolve grupos econômicos.

Vê-se de antemão que o tribunal regional ao julgar a questão faz expressa referência ao artigo 2º, § 2º, da CLT como sendo a figura do empregador único. O tribunal ao anuir com tal entendimento mostra que sua interpretação quanto ao referido artigo é no sentido de que todas as empresas componentes do referido grupo são na realidade um único empregador.

No caso analisado a assertiva parece estar em consonância com os elementos colhidos nos autos pelo tribunal regional, pois tanto a primeira reclamada quanto a segunda reclamada pertenciam ao mesmo grupo econômico e mesmo que essa assertiva não fosse verdadeira, a primeira reclamada teria adquirido a segunda reclamada por sucessão.

Decorre desse último ponto outra questão envolvendo as decisões sobre grupos econômicos – a responsabilização via sucessão. No caso em comento, o tribunal regional tratou de afastar a incidência da Orientação Jurisprudencial nº 411 do TST por entender que a primeira e a segunda reclamadas pertenciam ao mesmo grupo e que a aplicação da OJ só seria possível se as empresas pertencentes a grupos econômicos diferentes.

Conclui-se da análise do julgado que o entendimento mais recente do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de admitir a inclusão de todas e quaisquer empresas pertencentes a um mesmo grupo econômico no título executivo, mesmo que apenas uma ou algumas dessas empresas tenham feito parte da fase de conhecimento.¹⁵⁹

¹⁵⁹ O Tribunal Superior do Trabalho ainda entendeu que “quanto ao mérito, a Corte Regional, após extensa análise de provas, reconheceu que a TAP pertence ao grupo econômico da VARIG, de modo que ambas foram condenadas solidariamente ao pagamento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho do Reclamante. O cancelamento da Súmula no 205 pela Resolução no 121/2003 do TST, publicada em 19, 20 e 21/11/2003, evidencia a possibilidade de constrição do patrimônio do responsável solidário, embora sem a sua participação quando da formação do título executivo, nos termos da jurisprudência desta Corte:

(...) EXECUÇÃO. CISÃO PARCIAL. SOLIDARIEDADE. INCLUSÃO NO POLO PASSIVO NA FASE EXECUTIVA. POSSIBILIDADE. INEXISTÊNCIA DE AFRONTA À COISA JULGADA. NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO DO TÍTULO À REAL SITUAÇÃO PATRIMONIAL DO EXECUTADO. 1. A cisão é a operação por meio da qual a sociedade transfere parcela do seu patrimônio para uma ou mais sociedades, constituídas para esse fim ou já existentes, podendo ocorrer ou não a sua extinção, a depender da abrangência do

Esse entendimento, embora possa parecer estar correto no caso mencionado, não pode ser utilizado para todo e qualquer caso. Os grupos econômicos não são necessariamente compostos por empresas que atuam em um mesmo seguimento e portanto, nem todo o trabalho de um empregado é aproveitado por todas as empresas do grupo.

patrimônio transferido. Na hipótese concreta, a Corte de origem foi expressa em afirmar que houve versão de parcela do patrimônio empresarial, o que implica no reconhecimento da cisão parcial, da qual se extraem a sucessão e a responsabilidade solidária nos termos dos artigos 229, cabeça, § 1o, e 233, cabeça, da Lei n.o 6.404/76. 2. A despeito do tratamento jurídico deduzido, o Tribunal a quo ressaltou, ainda, que houve verdadeira sucessão de empregadores, porquanto transferida parcela da unidade produtiva da real empregadora, razão por que necessária a desconsideração do ato para fins de imputar a responsabilidade trabalhista solidária ao patrimônio vertido para a nova sociedade, não havendo que perquirir sobre a existência de menção ou não da relação dos direitos e obrigações no ato de cisão. 3. A sucessão disposta nos dispositivos citados da Lei n.o 6.404/76, quanto às obrigações relacionadas ao patrimônio transferido, comporta-se, quanto ao processo, da mesma forma que a alienação do objeto litigioso, apta a atrair a legitimação do sucessor do devedor para constar no polo passivo, consoante se depreende do artigo 568, II, do Código de Processo Civil. 4. Não há, assim, como considerar que a inclusão da ora agravante no polo passivo da execução desrespeita o comando exequendo, malferindo a coisa julgada, posto que apenas houve adequação do título à real situação patrimonial do executado, sendo certo que a legitimação para a execução nem sempre consta do título executivo, mas dele deve decorrer diretamente. 5. O cancelamento da Súmula n.o 205 desta Corte superior, por meio da Resolução n. o 121/2003 do TST, publicada no DJ nos dias 19, 20 e 21.11.2003, reforça a possibilidade de constrição do patrimônio do responsável solidário, mesmo sem a sua participação quando da formação do título executivo. Precedentes. 6. Resulta incólume o disposto no artigo 5o, XXXVI, da Constituição da República, motivo pelo qual se nega provimento ao agravo de instrumento. 7. Agravo de instrumento não provido. EXECUÇÃO. GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. Não demonstrada a alegada violação direta e literal de dispositivo da Constituição da República, única hipótese autorizada pelo legislador ordinário para o processamento do recurso de revista nos feitos em execução, forçoso decidir pela improsperabilidade do agravo de instrumento. A discussão acerca da configuração de grupo econômico, ensejadora do reconhecimento da responsabilidade solidária entre as empresas dele participantes, reveste-se de contornos nitidamente infraconstitucionais, não autorizando concluir pela violação de nenhum dispositivo da Constituição da República. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR-194640-82.1996.5.03.0018, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, 1a Turma, DEJT 31/10/2014 - sublinhei)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO. 1. NULIDADE PROCESSUAL. VIOLAÇÃO AO ARTIGO 5o, LIV E LV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL NÃO CARACTERIZADA. O v. aresto assentou que todos os atos da fase de conhecimento ocorreram antes da falência, restando inócua a tese de que a citação e as intimações deveriam ter sido efetivadas na pessoa do administrador judicial. Intocável, portanto, o artigo 5o, LIV e LV, da Carta da República. Quanto à inclusão da agravante no polo passivo da demanda na fase de execução, é certo que a responsabilidade solidária, reconhecida entre as empresas executadas, alcança apenas a responsabilidade patrimonial pelo pagamento das dívidas trabalhistas das demais empresas pertencentes ao grupo econômico, não havendo necessidade, portanto, de a recorrente ter integrado a fase de conhecimento para ser condenada solidariamente ao pagamento dos créditos reconhecidos. Ademais, com o cancelamento da Súmula 205 desta C. Corte, pela Resolução n.o 121, de 28/10/2003, não há mais óbice jurídico para a inclusão de empresa do mesmo grupo econômico ao título executivo. (...) (AIRR-83900-37.2005.5.01.0070, Relatora Desembargadora Convocada Jane Granzoto Torres da Silva, 8a Turma, DEJT 10/10/2014 - sublinhei)

Em igual sentido são estes precedentes: Ag-AIRR-388-14.2011.5.03.0096, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 3a Turma, DEJT 8/3/2013; AIRR-89-32.2011.5.04.0024, Relatora Juíza Convocada Maria Laura Franco Lima de Faria, 8a Turma, DEJT 8/6/2012; AIRR-80800-72.1996.5.03.0090, Relator Ministro Fernando Eizo Ono, 4a Turma, DEJT 1o/6/2012; AIRR-377-19.2010.5.03.0096, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, 2a Turma, DEJT 23/3/2012; e AIRR-88100-11.2006.5.03.0066, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6a Turma, DEJT 9/12/2011.”

Somente se estivermos diante de conceitos econômicos onde o aproveitamento financeiro de uma determinada empresa do grupo aproveita a todas as empresas do grupo poder-se-ia imputar o aproveitamento da mão de obra como sendo algo da coletividade de empresas a qual o individuo pertence, caso contrário, o trabalho está beneficiando somente a empresa na qual aquele empregado mantém o contrato trabalho e presta seus serviços.

É exatamente nesse sentido que a legislação trabalhista e as interpretações e decisões dos tribunais trabalhistas estão defasadas e precisam ser aprimoradas. A noção de empregador único dada pela doutrina e utilizada pela jurisprudência precisa ser melhorada, assim como precisa ser melhorada a forma de garantir o pagamento dos débitos trabalhistas pelos corretos responsáveis sem que se penalize todos pela atitude de alguns.

Intepretações equivocadas e responsabilidades exacerbadas provocam desequilíbrio econômico e trazem insegurança jurídica a todos. Em um país com poucos investimentos públicos nos setores de infraestrutura e tecnologia e num mundo globalizado qualquer forma de controle fictício, além de não salvaguardar direitos gera ainda mais desequilíbrio social.

5.2 A desconsideração da personalidade jurídica nos grupos econômicos

A Teoria da Desconsideração da Personalidade Jurídica tem sido utilizada pelos tribunais trabalhistas, incluindo o Tribunal Superior do Trabalho, nos casos em que não é possível encontrar no patrimônio da empresa executada, bens passíveis de penhora suficientes para suportar o valor da execução.

A base legal que fundamenta esses julgados continua a ser o artigo 28 do Código do Consumidor, o artigo 18 da Lei nº 8.884/94 e os artigos 50 e 1024 do Código Civil. Há entretanto uma peculiaridade na aplicação da teoria na esfera trabalhista, pois embora esses artigos sejam reservados a situações específicas em que exige-se a comprovação de determinadas condutas delituosas, no processo do trabalho inexistem rigor formalístico e necessidade de pronunciamento judicial em relação a essas condutas.

A 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao julgar o Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º TST-AIRR-532-91.2012.5.02.0027, em que é agravante Maria Pia Esmeralda Matarazzo levou em consideração as conclusões exaradas no acórdão regional que ao fundamentar sua decisão assim entendeu:

“É público e notório a enorme quantidade de processos que tramitam nesta Justiça Especializada contra a embargante e as várias empresas do Grupo Matarazzo, bem como a grande dificuldade de se localizar bens necessários à garantia das inúmeras execuções que se processam de há muito, sem solução. A agravante é herdeira, sócia e acionista das várias empresas do Grupo e, nessa condição, detém a qualidade de parte indireta no feito, sendo legitimada a figurar no polo passivo da execução, respondendo solidária e ilimitadamente pelo título executório, pois foi beneficiária direta do trabalho prestado pelo exequente, cujo crédito é de natureza alimentícia e caráter superprivilegiado, que se sobrepõe a todos os demais, inclusive os tributários, a teor do disposto nos arts. 100 da Constituição Federal, 33 do ADCT, 449, da CLT, 186 do CTN e 29 da LEF, o que autoriza a adoção de medidas efetivas

para o cumprimento do julgado. Sua responsabilidade é econômica e não processual, pouco importando que não tenha participado do processo de conhecimento ou mesmo a ausência de citação pessoal no processo executório, já que a empresa foi obviamente citada nos principais e até a presente data a dívida não foi satisfeita, lembrando-se que o processo arrasta-se há cerca de vinte e quatro anos. Tal circunstância torna lícito o direcionamento da execução contra a interessada, que logrou socorrer-se do remédio processual cabível à defesa de seus interesses, sendo-lhe assegurado o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa, de sorte que não se justifica o extenso e desnecessário arrazoado expendido, que objetiva unicamente protelar ainda mais o regular andamento da ação que, reitere-se, arrasta-se desde 1989, sem solução. De outro lado, a teoria da desconsideração da personalidade jurídica tem aplicação na seara trabalhista sempre que não se encontrar, no patrimônio da empresa, bens passíveis de penhora suficientes para suportar o valor da execução, conforme entendimento que se extrai dos arts. 28 do Código de Defesa do Consumidor, 18 da Lei 8884/94 e 50 e 1024 do Código Civil, sendo desnecessário pronunciamento judicial específico a respeito, diante da ausência de rigor formalístico do processo trabalhista. O argumento de que para a desconsideração da personalidade jurídica seria necessária comprovação de que houve abuso da personalidade jurídica, de que os sócios ou administradores agiram em desacordo com os interesses da mesma e a alusão à Súmula no 205 do C. TST, cancelada desde 2003, diante do quadro exposto, denota nítida má-fé da recorrente. Além disso, nos termos do que dispõe o art. 592, II, c/c o caput e § 1º do art. 596 do CPC, quando chamada a responder por débitos da sociedade deve a sócia indicar à penhora bens pertencentes à empresa, livres e desembaraçados de quaisquer ônus, sob pena de serem executados bens de seu patrimônio - o que não foi observado pela agravante. A r. sentença guerreada não viola qualquer dispositivo constitucional, não havendo que se cogitar da nulidade da penhora legalmente formalizada sobre o rosto dos autos do inventário de Francisco Matarazzo Jr., em trâmite perante a MM. 7ª Vara da Família e Sucessões do Foro Central, e que deve prevalecer para todos os efeitos.(...)”

Com base nessa fundamentação a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento ao agravo enfatizando que a agravante como herdeira, sócia e acionista de várias empresas do grupo é legítima para figurar no polo passivo da execução, respondendo solidária e ilimitadamente pelo título executório, pois foi beneficiária direta do trabalho prestado pelo exequente.

A decisão¹⁶⁰ também sustentou-se no fato da empresa ter sido citada nos autos nos principais sem contudo quitar a dívida e portanto, configurada a inadimplência da sociedade pelas obrigações de natureza trabalhista, os bens particulares dos sócios estão sujeitos à execução - arts. 592, II, e 596 do CPC, 50 do Código Civil e art. 28 do CDC, conforme reiterado entendimento do tribunal.¹⁶¹

¹⁶⁰ AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. POSSIBILIDADE. (SÚMULA 266 DO TST E ART. 896, § 2.o, DA CLT). Não merece ser provido agravo de instrumento que visa a liberar recurso de revista que não preenche os pressupostos contidos no art. 896 da CLT. Agravo de instrumento não provido.” (Tribunal Superior do Trabalho - 2ª Turma - Processo: AIRR - 532-91.2012.5.02.0027 Data de Julgamento: 26/11/2014, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 12/11/2014, Data de Publicação: DEJT 21/11/2014).

¹⁶¹ No mesmo sentido foram citados os seguintes arrestos: “AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DA RECLAMADA PRINCIPAL. DESNECESSIDADE. O recurso de revista foi interposto em fase de execução, o que enseja o conhecimento apenas por violação direta de dispositivo da Constituição Federal, conforme previsto no 2o do art. 896 da CLT e na Súmula n.o 266 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (Processo: AIRR-1512-85.2010.5.01.0043, Data de julgamento 06/02/2013, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 6a Turma, Data de publicação: DEJT de 15/02/2013);”

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO. DESPERSONALIZAÇÃO DA PESSOA JURÍDICA. SÓCIO DE FATO. Nega-se provimento a agravo de instrumento que não consegue infirmar os fundamentos do despacho que denegou seguimento ao recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR-14740-45.2005.5.04.0003, Data de Julgamento: 28/04/2010, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, 8a Turma, Data de Publicação: DEJT 30/04/2010); ILEGITIMIDADE DE PARTE. RESPONSABILIDADE PATRIMONIAL DO EX-SÓCIO. Nos termos do art. 1003 do Código Civil, o ex-sócio responde pelo prazo de até dois anos a partir da averbação da alteração societária. Na hipótese, como a alteração societária ocorreu em 21/2/95 e foi registrada na Junta Comercial em 16/9/96, tem-se que a responsabilidade do Recorrente se estende até 16/9/98 e, portanto, abrange todo o contrato de trabalho do Reclamante, vigente entre 8/8/93 a 31/1/97. O prazo previsto no aludido artigo não limita a possibilidade de se executar o sócio nos dois anos subsequentes à sua saída do quadro da empresa. Ao contrário, a norma lhe impõe a responsabilidade pelas obrigações contraídas até dois anos depois de sua saída. Recurso de Revista conhecido e desprovido. (RR-169000-37.1997.5.02.0029, Rel. Min. José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, 2a Turma, DJ de 20/11/2009);”

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. Recurso calcado em violação dos artigos 50, II, XXII, da Constituição da República; 50, 1.003, 1.024, 1.032, 1.052 do CCB e 596, do CPC. A admissibilidade do recurso de revista, em processo de execução, está condicionada à demonstração inequívoca de violação direta e literal de norma da Constituição Federal, na forma do § 2o do artigo 896 da CLT e da Súmula no 266 desta Corte. Ausente tal demonstração, o recurso não pode ser processado. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (Processo: AIRR-155-13.2007.5.10.0015, data de julgamento 06/02/2013, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3a Turma, data de publicação: DEJT 15/02/2013);”

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - EXECUÇÃO - DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DA EMPRESA INTEGRANTE DE GRUPO ECONÔMICO - NÃO

O que chama a atenção nos julgados do Tribunal Superior do Trabalho em que se discute a desconsideração da pessoa jurídica é a reiterada fundamentação de que os recursos encaminhados aquele tribunal não preenchem os requisitos da Súmula 266¹⁶² e do artigo 896, § 2º da CLT¹⁶³. O resultado prático dessa reiteração é que não se adentra propriamente na discussão jurídica da aplicação da teoria, ou seja, o Tribunal Superior do Trabalho acaba por encerrar as discussões em razão de pressupostos de recorribilidade de seus recursos.

Esse bloqueio na admissão de recursos ou a não aceitação dos mesmos acabam impedindo que discussões mais aprofundadas acerca da validade da aplicação da teoria da desconsideração seja levadas adiante e submetidas à apreciação do Supremo Tribunal Federal via interposição de Recurso Extraordinário.

Da mesma forma, a não discussão das matérias de direito sob os pretextos acima elencados permite que as decisões dos tribunais regionais, de todas as naturezas, sejam convalidadas com a chancela do tribunal superior, o que torna a discussão um monólogo jurídico em que somente um dos lados interpreta e aplica a lei como entender correto.

Sob o ponto de vista estritamente legal observa-se que as discussões são minimizadas sob o pretexto de que na Justiça do Trabalho não é exigido e nem mesmo necessário o rigor técnico que exige-se dos demais ramos do direito. Isso tudo sob o manto dos princípios da informalidade e da celeridade peculiares ao processo do trabalho e levando-se em consideração a fragilidade do hipossuficiente e a natureza alimentar das verbas trabalhistas.

OCORRÊNCIA DE VIOLAÇÃO CONSTITUCIONAL. O recurso de revista em processo de execução somente é cabível quando evidenciada ofensa direta e literal a dispositivo constitucional, nos termos do art. 896, § 2º, da CLT e da Súmula no 266 do TST. Na decisão regional, determinou-se o direcionamento da execução em face da empresa Center Trading Indústria e Comércio S.A., em face da desconsideração da personalidade jurídica da empresa Guimtex Participações S.A., que por sua vez integrava grupo econômico da empregadora, executada, matéria que ostenta natureza infraconstitucional - arts. 2º, § 2º, da CLT e 50 do CCB. Nessas circunstâncias, não se percebe violação direta do indigitado art. 5º, II, LIV e LV, da Constituição Federal, mesmo porque sequer foram prequestionados na decisão recorrida. Agravo de instrumento desprovido. (Processo: AIRR-71600-13.2009.5.03.0049, Data de julgamento 06/02/2013, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 4ª Turma, Data de publicação: DEJT de 15/02/2013)”

¹⁶² Súmula nº 266 do TST. RECURSO DE REVISTA. ADMISSIBILIDADE. EXECUÇÃO DE SENTENÇA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A admissibilidade do recurso de revista interposto de acórdão proferido em agravo de petição, na liquidação de sentença ou em processo incidente na execução, inclusive os embargos de terceiro, depende de demonstração inequívoca de violência direta à Constituição Federal.

¹⁶³ Art. 896 - Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando: (Redação dada pela Lei nº 9.756, de 17.12.1998) II - indicar, de forma explícita e fundamentada, contrariedade a dispositivo de lei, súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que conflite com a decisão regional; (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014).

5.3. Reconhecimento de grupo econômico com pessoas físicas

Embora persistam as discussões sobre a interpretação dada pela doutrina e pela jurisprudência ao artigo 2º §2º da CLT, principalmente no que tange a sua aplicação e sobre a sua real função jurídica (se de conceituação de grupo econômico ou apenas previsão de responsabilização solidária entre empresas pertencentes a um mesmo grupo de empresas), chama atenção o julgamento, pelo Tribunal Superior do Trabalho, do Recurso de Revista RR - 1287-79.2011.5.03.0106 de relatoria do Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos.

Naquele processo, dentre outras questões, discutiu-se a possibilidade de formação de grupo econômico entre empresas e pessoas físicas. A ementa do julgado assim estabeleceu:

“FORMAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO. ENTRE EMPRESAS E PESSOA FÍSICA. IMPOSSIBILIDADE. OFENSA AO ARTIGO 2o § 2o da CLT. NÃO CARACTERIZAÇÃO. NÃO PROVIMENTO. Nos termos do artigo 2o § 2o da CLT, “sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada - uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.” Observa-se da exegese do aludido preceito legal que a caracterização do grupo econômico depende de que uma empresa esteja sob - direção, controle ou administração - de outra, não sendo possível que seja reconhecido entre empresas e pessoa física.” (Tribunal Superior do Trabalho - 5ª Turma – Processo RR - 1287-79.2011.5.03.0106 - Data de Julgamento: 22/10/2014, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos - Data de Publicação: DEJT 31/10/2014.)

Essa decisão reabre a discussão de várias matérias inseridas no âmbito da caracterização do grupo econômico da aplicação da Teoria da Desconsideração da

Personalidade Jurídica, mormente a utilização dos artigos 28 do CDC e 50 do CC de forma subsidiária ao processo do trabalho, bem como da posição que vem sendo adotada pelo tribunais trabalhistas quando o assunto envolve a garantia da satisfação do crédito do trabalhador e o caráter alimentar das verbas trabalhistas.

O acórdão regional ao citar a previsão contida no artigo 2º §2º da CLT entendeu que o legislador ao caracterizar o grupo econômico deixou claro que essa relação só poderia ser estabelecida entre empresas e não entre empresas e pessoas físicas. A decisão regional ainda enfatizou que as relações intertemporais não tem o condão de abalizar as relações empresariais, mesmo que as empresas envolvidas atuem no mesmo ramo de negócios.¹⁶⁴

Por outro lado, o Ministro Breno Medeiros, da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao analisar o caso envolvendo a formação de grupo econômico no Agravo de

¹⁶⁴ No original “Entendeu a MM. Juíza que ‘quanto à quarta reclamada, é incontroverso que a mesma é namorada do reclamado Túlio, bem assim que trabalhou com o terceiro reclamado e possui clínica dentária no mesmo local onde anteriormente funcionou uma das duas clínicas reclamadas.’ - fls. 577. Contudo, tais argumentos não autorizam reconhecimento de formação do grupo econômico. As simples relações interpessoais não têm o condão de abalizar o reconhecimento de relações empresariais, mesmo que se considere que os dois, quarta e quinto reclamados, supostamente trabalharam no mesmo ramo. E o fato de a recorrente possuir uma clínica dentária no mesmo local onde funcionou uma das clínicas que ora figuram dentre as empresas reclamadas, por si só, não pode induzir conclusão pela ocorrência de grupo econômico, até porque fazia-se necessário integrasse o pólo passivo da ação a pessoa jurídica da qual a recorrente é sócia, Clínica Odontológica São Benedito Ltda., devidamente constituída conforme contrato social de fls. 106/110. Poder-se-ia aventar a hipótese de sucessão empresarial, mas igualmente entre empresas, e não entre empresa e pessoa física, o que, de resto, sequer foi objeto dos presentes autos, posto que a pretensão não foi assim formulada na peça de ingresso e a empresa da Recorrente, repito, não figura no pólo passivo dessa ação. O que se tem concretamente nos autos é que o reclamante, desde a inicial, afirma a prestação de serviços contínua para clínicas odontológicas localizadas em Belo Horizonte e em Santa Luzia (fls. 02/13), ditas pertencentes a um único grupo empresarial e que teriam sofrido alterações em sua composição societária; todavia, em manifesto equívoco, descuidou-se de indicar em primeiro plano todas as pessoas jurídicas contra as quais almeja direcionar a demanda. Aponta diretamente como reclamada a pessoa natural da recorrente, sem aduzir razões que a tanto justifiquem. Ressalte-se, para findar, que se discute nos autos a própria natureza jurídica da prestação de serviços ofertada pelo reclamante (ortodontista) para as clínicas reclamadas (e sócios). As defesas afiançam a condição de autônomo para o dentista reclamante, e este se intitula empregado, o que foi chancelado no juízo de primeiro grau. Mas não há espaço, de forma alguma, para se reconhecer o apontado vínculo empregatício com a pessoa física de Marina Maia Mezêncio. E tampouco para considerá-la como integrante de um grupo econômico empresarial, fundamento da condenação solidária (cf. fls. 578, antepenúltimo parágrafo). Diante do exposto, dou provimento ao recurso, a fim de afastar a condenação imposta à recorrente Marina Maia Mezêncio e julgar improcedentes os pedidos contra ela formulados” Extraindo do julgamento do Recurso de Revista Processo RR - 1287-79.2011.5.03.0106 (Tribunal Superior do Trabalho - 5ª Turma — Data de Julgamento: 22/10/2014, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos - Data de Publicação: DEJT 31/10/201) disponível na íntegra em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201287-79.2011.5.03.0106&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAGy0AAF&dataPublicacao=31/10/2014&localPublicacao=DEJT&query=identidade%20and%20de%20and%20s%F3cios%20and%20grupo%20and%20economico%20and%20desconsidera%E7%E3o%20and%20da%20and%20personalidade%20and%20jur%EDdica> acessado em 02.11.2004 às 01:06.

Instrumento em Recurso de Revista AIRR - 627-80.2012.5.02.0073¹⁶⁵ manteve a decisão do tribunal regional que em sua fundamentação utilizou a seguinte argumentação:

“É certo que o artigo 2.º da CLT estabelece que seja observada a concomitância das situações nele expressadas - reunião de duas ou mais empresas, todas com personalidade jurídica própria, exercendo atividade econômica, sob a direção, controle ou administração de uma delas. Entretanto, não é menos certo que o ordenamento legal há de ser utilizado, no caso em tela, com o apoio das próprias normas de experiência do aplicador, a fim de acompanhar as mudanças tanto nos costumes quanto na forma de atuação das empresas. A respeito, cito o elucidativo comentário de Valentin Carrion, ao tratar do tema "grupo econômico", estabelecendo a possibilidade de uma subordinação tanto hierárquica (como pretendem as recorrentes), quanto em sentido horizontal (como, de fato, é o caso dos autos), quando os titulares, sócios e/ou acionistas, dirigem intimamente as várias empresas do grupo:

"O grupo pode tanto ser hierarquizado (uma empresa ou pessoa física controla as demais), quanto por coordenação (não há controle de nenhuma delas; regem-se pela unidade de objetivo. (...) A concentração econômica pode assumir os mais variados aspectos" (in Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 32.ª ed., SP, Saraiva, 2007, p. 32, notas ao artigo 2.º). (destaque nosso).

Evidenciada restou nos autos a existência de comunhão de direitos e obrigações a justificar, portanto, a conclusão a que corretamente chegou a Origem de formação de grupo econômico, impondo-se a responsabilidade integral das demandadas pelo débito trabalhista em face da solidariedade que caracteriza o grupo econômico, cabendo ao sub-rogante a ação de regresso em face dos demais devedores pelas suas cotas-partes. (Tribunal Superior do

¹⁶⁵

Integra do acórdão disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20627-80.2012.5.02.0073&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAG4rAAX&dataPublicacao=21/11/2014&localPublicacao=DEJT&query=FORMA%C7%C3O%20and%20DE%20and%20GRUPO%20and%20ECON%D4MICO%20and%20ENTRE%20and%20EMPRESAS%20and%20PESSOA%20and%20F%CDSICA%20%20ou%20%20Grupo%20and%20Econ%F4mico>. Acessado em 03.11.2014 às 02:04.

Trabalho - 8ª Turma – Processo AIRR - 627-80.2012.5.02.0073 - Data de Julgamento: 19/11/2014, Relator Ministro: Breno Medeiros - Data de Publicação: DEJT 21/11/2014.)

Embora no primeiro caso a análise de existência ou não de grupo econômico baseie-se na existência de relação comercial entre uma empresa e uma pessoa física, enquanto nos demais casos o foco é a relação de subordinação ou controle entre empresas, restou evidenciado que o Tribunal Superior do Trabalho, seguindo os ensinamentos da Valentim Carrion, adota o entendimento de que o grupo econômico pode ser caracterizado mesmo quando a subordinação ou controle entre as empresas é feito por pessoas física.¹⁶⁶

É interessante notar que o tribunal ao invés de apoiar-se na legislação em vigor busca na doutrina o apoio fundamental para suas decisões. É evidente que é função do judiciário utilizar-se de todas as fontes em direito permitidas, porém a sua reiterada utilização demonstra claramente a necessidade de revitalização da normas vigentes. A bancas de direito ensinam seus futuros operadores que fonte principal é e sempre deveria ser a norma, já que está, ao menos em tese, traduz os anseios da sociedade. Porém não é isso que acontece no mundo real.

¹⁶⁶ Nesse sentido os julgamentos Tribunal Superior do Trabalho - 2ª Turma – Processo ARR - 208200-35.2008.5.12.0046 - Data de Julgamento: 12/11/2014, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta - Data de Publicação: DEJT 21/11/2014. Tribunal Superior do Trabalho - 3ª Turma – Processo AIRR - 1109-48.2010.5.09.0026 - Data de Julgamento: 19/11/2014, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan - Data de Publicação: DEJT 21/11/2014. Tribunal Superior do Trabalho - 8ª Turma – Processo AIRR - 272200-76.2005.5.02.0030 - Data de Julgamento: 12/11/2014, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa - Data de Publicação: DEJT 14/11/2014. Tribunal Superior do Trabalho - 1ª Turma – Processo AIRR - 194640-82.1996.5.03.0018 - Data de Julgamento: 29/10/2014, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa - Data de Publicação: 31/10/2014

5.4. Identidade de sócios

Outra matéria frequente nos julgamentos dos casos envolvendo grupos econômicos é a identidade de sócios. Os tribunais regionais, assim como o próprio Tribunal Superior do Trabalho, ampliando a interpretação ao artigo 2º §2º da CLT, firmaram o entendimento de que a existência de sócios em comum entre empresas evidencia a formação do grupo econômico.

A referida interpretação amplificada do 2º §2º da CLT parte da premissa de que não é necessário haver subordinação, controle ou direção de uma sociedade pela outra, basta que os sócios de uma empresa, direta ou indiretamente tenham algum tipo de poder ou influência na administração da outra sociedade.

Esse entendimento é reforçado pelo entendimento de que a configuração de grupos econômicos pode ocorrer tanto em uma relação verticalizada como em uma relação horizontalizada, conforme a ementa abaixo traduz:

“RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. relação entre as EMPRESAS. VERTICALIDADE ou HORIZONTALIDADE. SÚMULA 126 DO TST. De início, não há violação do art. 818 da CLT. A matéria relativa à configuração de grupo econômico não foi enfrentada à luz da distribuição do ônus da prova. Ademais, o Regional consignou a existência de grupo econômico por relação de coordenação. A configuração de grupo econômico pode ocorrer em uma relação de verticalidade ou de horizontalidade entre as empresas. No primeiro caso, há uma empresa que se destaca em posição hierarquicamente superior em relação às demais componentes do grupo, adotando posição de gestora da entidade. Essa é a hipótese prestigiada no art. 2º, § 2º, da CLT. A segunda modalidade, há algum tempo contemplada na ordem jurídica (v.g. Lei 5.889/73) e pela doutrina trabalhista, inclusive no direito comparado, ocorre em uma relação de coordenação entre as empresas componentes do grupo, sob o comando de pessoa ou entidade não constituída na forma de empresa ou holding. No caso concreto, todavia, inviável analisar

*a tese de violação do art. 2º, § 2º da CLT, diante da diretriz da Súmula 126 do TST. A conclusão regional de manter a sentença com relação à responsabilidade solidária ante a configuração de grupo econômico por coordenação foi tomada a partir da consideração do contexto fático e probatório dos autos. Não foram delineadas no corpo do acórdão regional as premissas fáticas utilizadas para o deslinde da controvérsia. Nessa linha, o conhecimento do apelo quanto à configuração ou não de grupo econômico, ao contrário do que afirma a recorrente, exige o revolvimento fático e probatório dos autos. Recurso de revista não conhecido.” (Tribunal Superior do Trabalho - 6ª Turma – AIRR - RR - 23600-15.2007.5.17.0161 - Data de Julgamento: 03/12/2014, **Relator Ministro:** Luiz Philippe Vieira de Mello Filho - Data de Publicação: DEJT 05/12/2014)*

Ainda no que se refere a caracterização do grupo econômico pela identidade de sócios, o Ministro Milton de Moura França da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao julgar o Recurso de Revista RR - 382800-12.2000.5.02.0202¹⁶⁷ entendeu que:

“Nas razões de fls. 1003/1015, a reclamada sustenta que não é integrante do mesmo grupo econômico da TV Ômega Ltda. (primeira reclamada); que não há identidade de sócios; e que, anteriormente à extinção do contrato de trabalho do reclamante, havia a identidade de apenas um sócio. Assevera que o sócio, Sr. Amilcare Dallevo Junior, contava com 50% da totalidade de suas quotas, o que não lhe dava amplos poderes de gestão e administração. Diz que a solidariedade, reconhecida pelo e. Regional, não decorre de lei, nem da vontade das partes, e que, tampouco, foi provado a existência de grupo econômico, nos termos do art. 2º, § 2º, da CLT. Salienta, ainda, que jamais se beneficiou dos serviços do reclamante. Indica violação do art. 5º, II, da Constituição Federal, e 2º, § 2º, da CLT. Transcreve arestos.

¹⁶⁷ Integra do julgamento disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20382800-12.2000.5.02.0202&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAALtSAAB&dataPublicacao=08/09/2006&localPublicacao=DJ&query=s%F3cio%20and%20grupo%20and%20economico>. Último acesso em 05.11.2014 às 14:03.

Sem razão.

O e. Regional, ao concluir pela caracterização do grupo econômico até 16.11.99, o faz com fundamento na existência de uma sócio em comum, Sr. Amilcare Dallevo Junior, ressaltando, inclusive, que detinha a "mesma ingerência administrativa e econômica" (fls. 934) exercida nas demais empresas.

Nesse contexto, a análise da alegação da reclamada de que o Sr. Amilcare não detinha poderes de gestão e administração, visto que contava com 50% das suas quotas, encontra óbice na Súmula nº 126 do TST.

Uma vez caracterizado o grupo econômico, em decorrência do exercício do controle de fato, por sócio que detém a administração das empresas do grupo, não há violação do artigo 2º, § 2º, da CLT.

O Regional, por outro lado, não decidiu a lide sob o enfoque da matéria constante do art. 5º, II, da Constituição Federal, razão pela qual carece do necessário prequestionamento (Súmula nº 297 do TST). NÃO CONHEÇO.”
(Tribunal Superior do Trabalho - 4ª Turma – Processo RR - 382800-12.2000.5.02.0202 - Data de Julgamento: 23/08/2006, Relator Ministro: Milton de Moura França - Data de Publicação: DEJT 08/09/2006.)¹⁶⁸

Nos casos analisados verificou-se a coerência dos julgados, mesmo considerando que nem todos os casos seguiram *ipsis literis* o que estabelece a legislação. É possível perceber que os tribunais focaram na busca da identificação dos reais beneficiários dos trabalhos prestados pelos reclamantes e de certa forma, conseguiram coibir eventuais abusos cometidos.

Vê-se, entretanto, que mesmo com o apoio da doutrina e muitas vezes apoiada em entendimentos isolados deste ou daquele jurista, os tribunais não conseguem estabelecer um

¹⁶⁸ No mesmo sentido Tribunal Superior do Trabalho - 3ª Turma – Processo RR - 58600-38.2008.5.04.0732 - Data de Julgamento: 28/04/2010, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira - Data de Publicação: DEJT 14/05/2010. Tribunal Superior do Trabalho - 4ª Turma – AIRR - 285-86.2010.5.12.0000 - Data de Julgamento: 12/05/2010, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing - Data de Publicação: DEJT 21/05/2010. Tribunal Superior do Trabalho - 1ª Turma – AIRR - 130406-03.2010.5.05.0000 - Data de Julgamento: 07/12/2010, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho - Data de Publicação: DEJT 17/12/2010.

entendimento único que consiga ao mesmo tempo proteger o hipossuficiente e no mesmo sentido, resguardar as empresas dos abusos provocados pela “indústria de reclamações trabalhistas”

Com o avanço das relações de mercado e a presença cada vez mais constante de investidores, o cenário jurídico dos grupos econômicos alterou-se. Conforme enfatizado em capítulos anteriores, o investidor moderno pulveriza sua atuação aplicando recursos em mais de um segmento econômico. É comum nos dias de hoje a formação de grandes grupos econômicos, principalmente estrangeiros e que atuam em setores da econômica que nada se assemelham entre si.

A General Eletric Co., gigante americana que no início de suas atividades em 1878, se dedicava a fabricação de lâmpadas hoje tem atuação em segmentos que vão da fabricação de eletrodomésticos à produção de equipamentos de diagnóstico por imagem.

Outro exemplo é a fabricante inglesa de pneus Dunlop. Originalmente criada para produzir equipamentos de borracha possui atualmente empresas que vão da fabricação de produtos para a indústria aeroespacial à indústria de artigos esportivos.

Os exemplos acima são apenas uma pequena amostra da diversificação da indústria nos dias de hoje, porém essa diversificação pode ser encontrada, também, em outros setores da economia, como o comércio e o setores de serviços.

Do ponto de vista estritamente jurídico a questão envolve problemas que vão da desatualização da legislação à revitalização e rediscussão das matérias envolvendo grupos econômicos. Os tribunais por sua vez, não fazem e nem podem fazer distinção entre um pequeno grupo econômico e um grande conglomerado. É exatamente nesse contexto que os problemas ou melhor as decisões equivocadas tomam lugar.

É relativamente fácil identificar um grupo econômico quando as empresas são tradicionais ou tem reconhecimento público, porém, existe um mundo que abriga pequenos grupos de empresas ou de pessoas que unem esforços e diversificam seus investimentos para otimizar resultados. Em relação a essas empresas/pessoas a aplicação da norma e a utilização da jurisprudência nem sempre podem ser vistas como acertadas do ponto de vista jurídico.

Sócio A
Sócio A

Sócio B
Sócio B

Sócio C
Sócio E

Sócio D
Sócio F

Para reformar a empresa ABCD Ltda. dessa questão foi elaborado o organograma abaixo que demonstra que a coincidência de sócios não necessariamente importa na formação de um grupo econômico, pelo menos não na forma como os tribunais trabalhistas têm:

Empresa I

Empresa II

Empresa III

A empresa I é uma mecânica formada pelos sócios A, B, C e D. A empresa II é uma farmácia formada pelos sócios A, B E e F. A empresa III, é uma Padaria e é formada pelos

sócios A, E, C e H. Resumidamente, são três empresas que atuam em ramos diferente mais possuem empregados em comum.

Os empregados da empresa I são diferentes da empresa II e diferentes da empresa III. Por uma opção de logística, as 3 empresas atuam em endereços diferentes, porém a farmácia e a padaria dividem um mesmo terreno que é dividido em dois de forma que os negócios de uma não interfiram nos negócios da outra.

Ainda pela análise dos organogramas acima pode-se constatar que as empresas I, II e III possuem sócios comuns as 3 empresas. O sócio A, por exemplo, está presente nas 3 empresas. O sócio B é sócio na mecânica e na farmácia e o Sócio E, é sócio na farmácia e na padaria.

Levando-se em consideração o entendimento predominante nos tribunais trabalhistas, incluindo o Tribunal Superior do Trabalho, as empresas I, II e III formam um grupo econômico pois possuem sócios em comum.

Isso significaria que, se eventualmente a padaria deixasse que honrar com suas obrigações trabalhistas, um de seus empregados poderia, ao menos e em tese, de acordo com o entendimento dos tribunais, requerer judicialmente a inclusão da farmácia ou da mecânica no polo passivo da demanda. Acontece, porém que os sócio E e F da farmácia e G e H da padaria não se conhecem e, jamais contrataram ou se beneficiaram dos serviços do empregados uma da outra. Da mesma forma, os sócio C e D, não conhecem os sócios E e F e nem tampouco os sócios G e H.

Se o entendimento de que essas empresas e esses sócios foram entre si um grupo econômico, qualquer empregado de qualquer uma dessas empresas poderia pleitear a condenação solidária de todas ao pagamento de suas verbas trabalhistas não pagas.

Ainda no campo das hipóteses e admitindo que fosse deferido o reconhecimento de grupo econômico, eventual penhora de contas, poderia afetar qualquer uma das 3 empresa, mesmo que o débito originariamente fosse apenas de uma delas.

As hipóteses e o exercício proposto embora fictícios e meramente exemplificativos acontecem, porém não há uma saída juridicamente viável que não prejudique nem ao

empregado e nem aos eventuais sócios das empresas que apenas resolveram pulverizar seus investimentos e empresas que atuam em ramos distintos.

Mesmo com toda a criatividade, os magistrados trabalhista estão engessados pela legislação e pelo entendimento doutrinário vigentes. É exatamente em relação a esse tipo de situação que a legislação trabalhista precisa ser revista, sob pena de continuar a permitir que um dos lados da relação empregatícia saia prejudicado.

CONCLUSÕES

Nas últimas três décadas viu-se o término do regime militar, as “Diretas Já”, a abertura do mercado, a subida ao poder do Partido dos Trabalhadores e o *boom* econômico brasileiro, porém a legislação trabalhista pouco avançou. A septuagenária Consolidação das Leis do Trabalho, com as poucas alterações efetuadas ao longo dos anos, continua a ser a mesma da década de 40.

Apesar do descaso, a norma celetista tem cumprido sua missão e regulado as relações jurídicas entre as empresas e os trabalhadores. Por outro lado, a falta de atualização da legislação trabalhista fomentou o crescimento da função legislativa do Poder Judiciário Trabalhista. O magistrado trabalhista foi obrigado a transformar-se em um “super juiz” aprimorando seus conhecimentos nas demais áreas do Direito e buscando na doutrina civilista e tributária formas criativas de entregar aos jurisdicionados a tutela do Estado.

Note-se, entretanto, que durante essa trajetória as interpretações às diversas normas e institutos acabaram por gerar construções jurisprudenciais autoritárias, dentre elas, as relativas ao artigo 2º§ 2º da CLT. Originalmente criada pelo legislador para estabelecer a responsabilidade solidária entre empresas pertencentes a um mesmo grupo econômico, tornou-se sinônimo deste.

Mas as relações jurídicas e econômicas avançaram. Novas formas societárias apareceram e o mundo dos negócios foi aprimorado. O mercado mobiliário, até então incipiente, tornou-se pujante e hoje dita as regras e as relações econômicas. As empresas, em sua grande parte sociedades limitadas familiares, transformaram-se em grandes sociedades anônimas com milhares de investidores.

Também os trabalhadores evoluíram. Os antigos empregados de fábricas, que muitas vezes seguiam o caminho dos pais e avós e com eles aprendiam um ofício tornaram-se profissionais especializados. O mercado passou a exigir formação técnica e capacitação profissional. O número de profissões e postos de trabalho aumentou e com isso as exigências

em relação a mão de obra. A mulher, que outrora era apenas dona de casa passou a trabalhar fora e a competir em pé de igualdade com os homens pelos postos de trabalho.

Com todas as mudanças na Sociedade e a utilização cada vez mais frequente de tecnologia, as relações humanas tornaram-se efêmeras. O imediatismo virou palavra de ordem e a geração Y clama por resultados a curto prazo. Contrário a esse movimento, nosso ordenamento jurídico continuou tropeçando em um acirrado jogo político. As mudanças e adaptações necessárias ao aprimoramento das normas dormem tranquilamente no Congresso Nacional.

Projetos de Lei¹⁶⁹ para alteração da legislação trabalhista não faltam, falta é vontade e interesse político para promover as reformas necessárias. O instituto da desconsideração personalidade jurídica criado nos Estados Unidos e na Inglaterra no final do Século XIX, somente chegou ao Brasil em 1990 com a edição do Código de Defesa do Consumidor.

Após 1990, outros diplomas legais passaram a adotar a *disregard doctrine*, a Lei nº 8.884/94 (Lei Antitruste) e a Lei nº 9.605/98 (Lei de Crimes Ambientais) e em 2002, o Código Civil. A legislação trabalhista por sua vez, embora utilize-se cada vez mais da Teoria da Desconsideração da Personalidade Jurídica não contém nenhum dispositivo legal que verse sobre o tema fazendo uso da aplicação subsidiária da legislação comum conforme estabelece o parágrafo único do artigo 8º da CLT.

A pergunta que deve ser feita é “A quem interessa uma legislação trabalhista obsoleta?”

Os empresas clamam pela redução dos encargos tributários, principalmente os encargos trabalhistas incidentes sobre a folha de pagamento. Os encargos trabalhistas são a principal justificativa dada pelos empresários para manter os salários nos patamares que estão (baixos). De acordo com os empresários, a oneração da folha de pagamento impede que as empresas nacionais tornem-se competitivas aos produtos internacionais. Os empregados a seu turno pleiteiam o aumento de salários e a concessão de mais benefícios.

¹⁶⁹ De acordo com matéria jornalística veiculada pelo site Globo.com., em 2013 existiam 437 projetos de lei na Câmara dos Deputados e de outros 132 no Senado, segundo informações fornecidas pelas duas casas legislativas. Integra da matéria disponível em <http://g1.globo.com/politica/noticia/2013/05/569-projetos-de-lei-do-congresso-tentam-impor-mudancas-na-clt.html> acessado em 9.12.2014 às 6:30.

A disputa entre empregados e empregadores, quando não resolvidas nas mesas de negociação entre os sindicatos que os representam, geralmente terminam em disputas jurídicas perante a Justiça do Trabalho. Os empregados alegando que não receberam todas as verbas a que tinham direito e os empregadores tentando comprovar que pagaram tudo que a lei determina.

Nessa disputa, a par da estatísticas públicas e notórias de que a maior parte das ações é procedente ao menos em parte, quem ganha é o Estado, pois independente do tempo que demore a ação, o Estado sempre irá cobrar o que lhe é devido a título de Imposto de Renda e INSS. Logo, a resposta à pergunta feita anteriormente parece óbvia.

Enquanto a vontade política não floresce, os tribunais trabalhistas ficam abarrotados de demandas com pedidos de A a Z, que mesmo infundados são levados ao Judiciário Especializado. Cabe aqui esclarecer que, contrário ao funcionamento do processo civil, no processo trabalhista não há honorários de sucumbência, exceção feita aos casos em que o sindicato atua como representante do empregado e desde que preenchidos os requisitos legais.¹⁷⁰

Para tentar diminuir o número de processos tramitando na Justiça do Trabalho foi aprovada em 21 de julho de 2014 a Lei nº 13.015¹⁷¹, que altera diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho que versavam sobre o processamento dos recursos trabalhistas. Além das alterações promovidas pela Lei nº 13.015/2014, a Súmula 126 do

¹⁷⁰ Súmula nº 219 do TST HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO (nova redação do item II e inserido o item III à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (ex-Súmula nº 219 - Res. 14/1985, DJ 26.09.1985)

II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista.

III - São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego. Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-219

¹⁷¹ Foram alterados os artigos 894, 896, 897-A e 899 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Tribunal Superior do Trabalho veda a interposição de Recurso de Revistas e de Embargos para reexame de matéria de fato e de provas.¹⁷²

Foram apresentadas no Capítulo 5 deste trabalho diversas decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema “grupo econômicos”. Pode-se notar que o TST tem conseguido coibir as manobras jurídicas utilizadas pelas empresas para esquivarem-se do pagamento de seus débitos trabalhistas.

Nesses casos, é nítido que a interpretação amplificada do artigo 2º§ 2º da CLT foi bem aplicada, pois imputou a responsabilidade pelo pagamento dos débitos a quem deveria. Por outro lado, também observou-se que a mesma interpretação amplificada, aliada a má utilização da Teoria da Desconsideração da Personalidade Jurídica pode gerar distorções da realidade, principalmente nos caso onde há identidade de sócios.

A identidade de sócios não é elemento ou requisito essencial à caracterização do grupo econômico. A constatação da existência de sócios comuns em várias empresas não necessariamente implica em reconhecimento da existência de um “grupo econômico” formado por pessoas que detém participação societária em diversas empresas.

Da mesma forma a desconsideração da personalidade jurídica, tal como originalmente idealizada pela doutrina americana não pode ser aplicada indistintamente para garantir o pagamento do crédito do trabalhador, senão nos casos em que há comprovadamente a existência de fraude a execução ou tentativa de fraude a execução perpetrada pelo devedor original.

O que parece evidente é a necessidade de aprimoramento da legislação trabalhista de forma a permitir que os tribunais não necessitem utilizar-se de inovações jurídicas criativas para decidir os casos reais. A base das decisões é e sempre deverá ser a Lei.

¹⁷² Súmula nº 126 do TST RECURSO. CABIMENTO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas. Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-126 acessado pela última vez em 9.12.2014 às 7:06.

Nesse sentido, faz-se necessária a modificação do artigo 2º§ 2º da CLT para que este artigo estabeleça quando a reunião de empresas será considerada como sendo um “grupo econômico” para os fins da legislação trabalhistas.

A modificação do artigo ou a criação de outro dispositivo legal deve levar em consideração não só os aspectos jurídicos utilizados em outros ramos do Direito (como a participação societária que uma empresa detém em relação a outra) como os aspectos relevantes apontados pela doutrina trabalhista no tocante ao controle, a subordinação, a direção e ainda, ao interesse econômico que as empresas e pessoas possuem entre si.

É necessário que em relação ao empregado a legislação seja capaz de identificar e responsabilizar apenas aquelas empresas e pessoas que de alguma forma beneficiaram-se do trabalho prestado pelo empregado. A responsabilização não pode ser subjetiva, deve ser direta, havendo a necessidade de comprovação de que determinada empresa ou pessoa obteve ganhos econômicos em decorrência do trabalho prestado.

A legislação trabalhista também deve estabelecer os parâmetros nos quais a Teoria da Desconsideração da Personalidade Jurídica deve ser aplicada ao caso real. O instituto foi originalmente criado para coibir as fraudes, se for usado indistintamente para a garantia da execução perde a sua natureza e viola princípios constitucionais.

A alteração da legislação trabalhista não é um capricho, é uma necessidade. A proteção ao hipossuficiente deve continuar a nortear o Direito do Trabalho, porém essa proteção não pode vir as custas da empresa ou do empresário. Assim como o trabalhador, a empresa e o empresário devem gozar da proteção do Estado e isso só será feito com o aprimoramento da legislação trabalhista.

BIBLIOGRAFIA

ABE, Maria Inês Miya. *Franchising, Terceirização e Grupo Econômico: A Responsabilidade Solidária como instrumento de combate a precarização das relações de trabalho*. Tese de Doutorado e Direito pela USP-SP, São Paulo: 2011.

ABREU, Ivan Gaudereto de. O grupo econômico e o enunciado n. 55 do TST. Juiz de Fora: Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, v.22. n.17. p.119-28, 1988.

ALMEIDA, Amador Paes. *Manual da Sociedades Comerciais*, 14ª edição São Paulo: Saraiva, 2004.

ALMEIDA NETO, José Alves. *Consórcio de Empregadores no Ordenamento Brasileiro; Aplicabilidade e Disciplina de Direito Material no âmbito Urbano*. Dissertação de Mestrado pela Universidade Federal da Bahia. Salvador: 2007.

ANTUNES, José A. Engrácia. *Os grupos de sociedades*. Coimbra: Almendina, 1993.

ANZILIERO, Bruna. Responsabilidade patrimonial do devedor. www.oab-sc.org.br/artigo.do?artigoadvogado.id=239

ASSIS, Araken de. Manual do processo de execução. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1988. P. 313.

ASCARELLI, Tullio. *Sociedades coligadas e responsabilidade solidária. A Navegação aere internacional*. In: Ensaios e pareceres. Campinas Red Livros, 2000, p. 157-174.

_____. *Introduccion al derecho comercial*. Buenos Aires: Ediar, 1947, trad. Santiago Sentis Melendo.

_____. *O empresário*. In Revista de Direito Mercantil, 109, janmar. 98, Malheiros, trad. de Fábio Konder Comparato.

ASQUINI, Alberto. Perfis da empresa. In Revista de Direito Mercantil 104, pp. 109-126, trad. Fábio Konder Comparato.

ASTRAY, José A. Ferro. *Empresas Controladas*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1961.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2005.

BITTAR, Carlos Alberto. *Responsabilidade Civil – Teoria & Prática*. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1990.

BOITEUX, Fernando. *Responsabilidade civil do acionista controlador e da sociedade controladora*. Rio de Janeiro; Forense, 1988.

BULGARELLI, Waldírio. *Manual das sociedades anônimas*. 10. Ed. São Paulo: Atlas, 1998.

_____. *O novo direito empresarial*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

BREYNER, Frederico Menezes. *Responsabilidade tributária das sociedades integrantes de grupo econômico*. São Paulo: Revista Dialética de Direito Tributário. n.187. p.68-81. abr. 2011.

BRUXELAS, 4 de novembro de 2002. *Relatório do grupo de peritos de alto nível sobre uma moldura reguladora moderna para código societário na Europa*. São Paulo: Revista Direito GV. v.1. n.2. p.69-75. jun./dez. 2005.

CABRAL, Carine Murta Nagem. *O grupo de empresas no Direito do Trabalho*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2006.

CAHALI, Yussef Said. *Fraude contra credores*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

CAMPELLO, Francisco de Assis de Araujo Barreto. *Responsabilidade solidaria de pessoas físicas e jurídicas integrantes de grupos econômicos e financeiros e os negócios imobiliários*. São Paulo: Revista de Direito Imobiliário, v.21. n.44. p.41-6, 1998.

CANÇADO, Andréa Aparecida Lopes. *Grupo econômico trabalhista: um novo olhar*. Porto Alegre: Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário, v.3. n.16. p.46-58. jan./fev. 2007.

CANDEIA, Rodinei. *Da cautelar fiscal contra grupo econômico*. Porto Alegre: Revista da Procuradoria-Geral do Estado do Rio Grande do Sul, v.32. n.68. p.115-34. jul./dez. 2011.

CARRION, Valentin. O empregador. In: DUARTE, Bento Herculano (coord.) *Manual de Direito do trabalho. Estudos em homenagem ao prof. Cássio de Mesquita Barros*. São Paulo: Ltr, 1998.

CARVALHOSA, Modesto. *Comentários ao código civil: parte especial: do direito de empresa (artigos 1.052 a 1.195)*, v. 13. São Paulo: Saraiva, 2003.p.221-232.

CASTRO, Amílcar de. *Comentários ao Código de Processo Civil : art. 591*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1994.

CATEL, Aurelié Duet. *Le Gouvernement des groups de societies. Les relations entre propriété et pouvoir à l'épreuve des réalités de l'entreprise contemporaine*. Thèse pour l'obtention du grade de Coteur en Sociologie. Universiter Pierre Mendes France – Grenoble II. 2007.

CATHARINO, José Martins. *Direito do Trabalho. Estudos. Ensaio. Pesquisas*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1979.

_____. *Temas de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhista, 1971.

CAVALLI, Cassio. *O Direito da Empresa no Novo Código Civil*. In: <http://works.bepress.com/cassiocavalli/6> texto original publicado na Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro, v. 131, p. 153-184, 2003.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de Direito Comercial*. V.2., São Paulo: Saraiva, 2009.

COMPARATO, Fábio Konder. *Direito Empresarial*. São Paulo: Saraiva, 1995.

COSTA, Felipe Gambôa Alves da. *Natureza jurídica de reembolso dos contratos de rateio de despesas (cost-sharing agreements) entre empresas do mesmo grupo econômico em âmbito*

internacional e sua não tributação no Brasil. São Paulo: Revista Tributária e de Finanças Públicas, v.18. n.91. p.126-78. mar./abr. 2010.

DALLARI, Adilson Abreu. *Apresentação de propostas por empresas pertencentes a um mesmo grupo econômico*. São Paulo: Revista Trimestral de Direito Público, n.34. p.5-12, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 4ª ed., São Paulo: LTr, 2005.

DINAMARCO, Cândido Rangel. Instituições de direito processual civil, vol. IV. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro. 7v. Responsabilidade Civil*. São Paulo: Saraiva, 1997.

DUNN, Edwina. *James Hardie: no soul to be damned and no body to be kicked*. Sydney: The Sydney Law Review, v.27. n.2. p.339-53. June. 2005.

DUQUE, Bruna Lyra. Teoria geral da obrigação solidária. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5908

FERRI, Giuseppe. Manuale di diritto commerciale. 2. ed. Roma: Unione Tipografico-Editrice Torinese, 1959.

FRANCO. Vera Helena de Mello. Particularidades da "*affectio societatis*" no grupo econômico. Revista de Direito Mercantil, n. 89, p. 47.

FREITAS, Manoel Mendes de. *Reflexões a propósito do cancelamento do Enunciado n. 205/TST - O que mudou e o que não mudou*. São Paulo: LTr. v.70. n.3. p.300-7. Mar, 2006.

GALGANO, Francesco. Il rapporti di scambio nella società post-industriale, in *Il diritto privato futuro*. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane, 1993, pp. 61-72.

GAGLIANO, Pablo Stolze e FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil**. São Paulo: Saraiva, 2009. v. 2.

_____. *Las instituciones de la economía capitalista – sociedade anónima, Estado y clases sociales*. Barcelona: Ariel, 1990, trad. de Carmen Alborch Bateller y Broseta Pont.

_____. *Storia del diritto commerciale*, 2. ed. Bologna: Società editrice il Mulino, 1980.

GALANTINO, LUISA. *Diritto del Lavoro*. Torino: G. Giappichelli Editore, 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GIGLIO, Wagner D. *Considerações Sumárias sobre a Sucessão Trabalhista e a Despersonalização do Empregador*. In: *Repertório de Jurisprudência IOB*. Volume II, n 2/2006, 2ª quinzena de janeiro, São Paulo: IOB Thompson, 2006.

GIUDICE, F del. MARIANI, F. IZZO, F. *Diritto del Lavoro*. XXII edizione., Napoli: Simone Edizioni Giuridiche, 2006.

GODOY, Rachel Christina L. M. C. A responsabilidade civil na esfera trabalhista. Disponível em Rachel Christina L. M. C.

GUIDOLIN, Benedito. *Mercosul e Blocos Econômicos*. São Paulo: Editora STS, 1999.

_____. *Economia e Comércio Internacional ao alcance de todos*. São Paulo: Edições Aduaneiras, 1991.

HENN, Harry G. e ALEXANDER, John R. *Law of corporations*. 3. ed. St. Paul: West Group, 1983.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Manual de Direito do Trabalho*. 2ª ed., Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante. *A Desconsideração da Personalidade Jurídica (disregard doctrine) e os Grupos de Empresas*. 2ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 2000.

LAMY FILHO, Alfredo. *A empresa, os minoritários e o mercado de capitais*. In Revista de Direito Mercantil 117, jan.-mar. 2000. pp. 53-56.

LEDOULX, J de. *Contribution a l'etude des groupements d'interet economique*. Paris: Revue Trimestrielle de Droit Commercial. n.22. p.1-15, 1969.

LEITE, João Antônio G. Pereira. *Grupo econômico, solidariedade e contrato de trabalho*. Revista LTr, São Paulo, v. 42, n. 4, abr. 1978

LIMA, Marcelo Cordeiro de. MIRANDA, Maria Bernadete. *Grupo de Empresas*. Itú: Revista Virtual Direito Brasil. V.1., n 1, 2008.

LIMA, Rosiane Rodrigues de. [Responsabilidade civil do empregador nos danos causados à saúde do empregado](#). *Jus Navigandi*, Teresina, [ano 16, n. 2923, 3 jul. 2011](#). Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/19461>>. Acesso em: 2 out. 2014.

LYRA JUNIOR, Eduardo M. G. de, *Notas sobre a solidariedade passiva no Novo Código Civil*. Revista de Direito Privado, São Paulo, n. 13, p. 29-62, 2004

LOBO, Jorge. *Direito dos grupos de sociedades*. São Paulo: Revista de Direito Mercantil, v.107.

LUSTOSA, Eduardo Moreira. *Sobre a possibilidade de a execução em face de falido ou empresa em recuperação judicial prosseguir na Justiça trabalhista em face dos sócios ou entes do mesmo grupo econômico*. São Paulo: LTr: Legislação do Trabalho. Suplemento Trabalhista. v.47. n.94. p.481-86. 2011.

MAGANO, Octavio Bueno. *Os grupos de empresas no direito do trabalho*. São Paulo: RT, 1979.

_____. *Manual de Direito do Trabalho*. 2 ed.v.2. São Paulo: Ltr, 1998.

MANNRICH, Nelson. *A retipificação do contrato de trabalho*. In: A transição do direito do trabalho no Brasil (coord. Amauri Mascaro Nascimento), São Paulo: Ltr, 1999.

MARGONI, Anna Beatriz Alves. *A desconsideração da personalidade jurídica nos grupos de sociedades*. Dissertação de mestrado em direito pela USP-SP, São Paulo, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 29ª ed., São Paulo: Atlas, 2007.

_____. *Comentários à CLT*. 12ª ed., São Paulo: Atlas, 2008.

_____. *Comentários às súmulas do TST*. 5ª ed., São Paulo: Atlas, 2008.

_____. “Execução de empresa pertencente ao mesmo grupo econômico”. Ltr. Suplemento Trabalhista. V.41, n 6. P. 21-22. São Paulo:2005.

MARX, Karl. A origem do Capital. *A Acumulação Primitiva*. Tradução de Walter S. Maia. 6ª ed. São Paulo: Global, 1989.

MATIAS, João Luíz Nogueira. *A função social da empresa e a composição de interesses na sociedade limitada*. Dissertação de mestrado em direito pela USP-SP, São Paulo, 2009.

MEIRELES, Edilton. *Grupo Econômico Trabalhista*. São Paulo: Ltr, 2002.

MELO, Lucas Fonseca e. *Responsabilidade tributária dos fundos de private equity e venture capital*. São Paulo: Revista Dialética de Direito Tributário. n.192. p.34-46. set. 2011.

MORAES FILHO, Evaristo de. MORAES Antonio Carlos Flores de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 8ª ed., São Paulo, 2000.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho y Trabajo*. Madri: Civitas, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 17ª ed., São Paulo: Saraiva, 2001.

_____. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2006, 32ª ed.

NEIVERTH, Elisabeth Mônica Hasse Becker. MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. STROPARO, Edécio José. *A desconsideração da personalidade jurídica – Aplicação da teoria menor na Justiça do Trabalho*. In: www.admpg.com.br/2012/down.php?id=2912&q=1

NETO, Nabor Batista de Araujo. *Os grupos econômicos: aspectos fáticos e legais do moderno fenômeno empresarial*. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 2795, 25 fev. 2011.

PAIVA, Ana Lúcia Pinke Ribeiro de. *O consórcio de empresas e o grupo econômico trabalhista*. São Paulo: LTr: legislação do trabalho. Suplemento trabalhista, v.45. n.9. p.39-43. 2009.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo Código Civil brasileiro. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 677, 13 maio 2005 . Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/6723>>. Acesso em: 7 out. 2013.

PAVONE LA ROSA, Antonio. *Gruppi finanziari e disciplina generale dei gruppi di societa*. Milano: Rivista delle Societa. v.43. n.6. p.1565-80., 1998.

PÉLISSIER, Jean. Supiot, Alain. JEAMMAUD, Atoine. *Droit du Travail*. 23. Ed. Paris: Dalloz, 2006.

PRADO, Viviana Muller. Grupos Societários: Análise do Modelo da lei 6.404/1976. v. 1 n. 2 p. 005 – 028. São Paulo: Revista de Direito GV 2, 2005.

PREEG, Ernest H. *The Compatibility of regional economic blocs and the GATT*. Philadelphia: The Annals of the American Academy of Political and Social Science. n.526. p.164-74 1992.

KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante. A desconsideração da personalidade jurídica (disregard doctrine) e os grupos de empresas. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

REZENDE FILHO, Tabajara Medeiros de. Do protecionismo do empregado à proteção do trabalhador: Desafios da Flexicurity. Tese de Doutorado em Direito pela USP-SP, São Paulo, 2013.

RIBEIRO, André de Melo. *O direito do trabalho e a preservação da empresa no novo direito concursal: a Lei n.º 11.101/2005 e a sucessão de empregadores*. Dissertação de mestrado em direito pela USP-SP, São Paulo, 2009.

REQUIÃO, Rubens. Abuso de direito e fraude através da personalidade jurídica (disregard doctrine). Revista dos Tribunais, São Paulo, ano 58, v. 410, p. 12, dez. 1960.

RODRIGUES, Simone Gomes. Desconsideração da personalidade jurídica no código de defesa do consumidor. Revista de Direito do Consumidor, São Paulo, nº 11, jul-set/94.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à CLT*. 16ª edição, Rio de Janeiro, Forense, 1994.

SABAGE, Fabrício Muniz. Grupo de sociedades e consórcios. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 53, jan. 2002. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/2518>><http://jus.com.br/revista/texto/2518>>.

SALOMÃO FILHO, Calixto. *A sociedade unipessoal*. São Paulo: Malheiros, 1995.

_____. Direito empresarial público, In Revista de Direito Mercantil 112, out.-dez. 1998, pp. 9-18.

_____. *O novo direito societário*. São Paulo: Malheiros, 1998.

_____. Calixto. *Regulação da atividade econômica: princípios e fundamentos jurídicos*. São Paulo: Malheiros, 2001.

SANTOS, Hermelino de Oliveira. *Diretrizes para a aplicação da desconsideração da personalidade jurídica: A responsabilidade patrimonial na execução trabalhista*. Tese de doutorado em direito pela USP-SP, São Paulo, 2003.

SERICK, Rolf, *Apariencia y realidad em las sociedades mercantiles: El abuso de derecho por meido de la persona jurídica. Traducción y comentarios de derecho Español por José Puig Brutau*. Barcelona: Ariel, 1958.

SETTE, André Luiz Menezes Azevedo. *Responsabilidade solidária no direito previdenciário das empresas integrantes de grupos econômicos*. São Paulo: IOB-Repertório de Jurisprudência: trabalhista e previdenciário, n.2. p.56-54. Jan, 2005.

SILVA, Alexandre Couto. *Aplicação da desconsideração da personalidade jurídica no direito brasileiro*. São Paulo: Ltr, 1999.

SMALLHOOVER, Joseph J. *Gestion de tresorene centralisee ou decentralisee?* Paris: Revue de Droit des Affaires Internationales, n.6. p.623-35, 1998.

SUSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas, TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 20ª ed., 2002. P. 291.

_____. “Grupo Empregador”. In: *Direito do Trabalho e previdência social*. Pareceres 6v. São Paulo: Ltr, 1988, p. 11-18.

_____. “Grupo Empregador”. In *Direito do Trabalho e previdência social*. Pareceres 6v. São Paulo: Ltr, 1988, p. 19-25.

_____. “Grupo Empresarial”. In *Direito do Trabalho e previdência social*. Pareceres 7v. São Paulo: Ltr, 1992, p. 45-51.

_____. “Grupo Empresarial”. In *Direito do Trabalho e previdência social*. Pareceres 7v. São Paulo: Ltr, 1992, p. 58-63.

TOMASETTI JÚNIOR, Alcides. *A “propriedade privada” entre o direito civil e a constituição*. In *Revista de Direito Mercantil*, v. 126, abril-junho de 2002. São Paulo: Malheiros, 2002. pp. 123-127

TOMAZETTE, Marlon. *A desconsideração da personalidade jurídica: a teoria, o CDC e o novo Código Civil*. Jus Navigandi, Teresina, ano 7, n. 58, 1 ago. 2002

TEIXEIRA, Ana Barbara Costa. *A empresa-instituição*. Dissertação de Mestrado em direito pela USP-SP, 2010.

TUHR, Andréas von. *Partie generale du Code federal dès Obligations*. Trad. Maurice de Torrente. Lausanne, 1930. V.1

ULHOA, Fabio Coelho, *Curso de Direito Comercial*, São Paulo: Saraiva, 2003.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil: Teoria Geral das Obrigações e Teoria Geral dos Contratos*. São Paulo: Atlas 2008

VERÇOSA, Haroldo Malheiros Duclerc. BUDRIESI, Paula I. “O conceito de grupo econômico no direito comercial e sua visão (distorcida) na justiça trabalhista” São Paulo: Migalhas, 2013 <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI179564,61044-O+conceito+de+grupo+economico+no+direito+comercial+e+sua+visao>.

VERRUCOLI, Piero. *Il superamento della personalità giuridica delle società di capitali nella Common Law e nella Civil Law*, p. 195.

VIANA, Marcio Tulio. *Grupo econômico e trabalho subordinado*. Sao Paulo: IOB-Repertorio de jurisprudência: trabalhista e previdenciário. n.19. p.331-329, 1996.

VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. *Grupo econômico e direito do trabalho*. Revista de Informação Legislativa. Brasília. v.25. n.98. p.151-68. abr./jun. 1988. .

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. Ed., 2 reimp., Libsoa/São Paulo; Verbo, 1999.

WEINGARTEN, Celia. *Emergência econômica: responsabilidad de los grupos económicos y la marca bancaria*. São Paulo: Revista de Direito Privado, v.4. n.13. p.78-84. jan./mar, 2003.